



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
PUSKEMAS TEMBOKREJO JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis*

Diajukan Oleh :

Isna Alvina Alwy

19.104376

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

2024

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

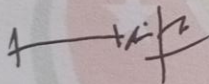
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
PUSKEMAS TEMBOKREJO JEMBER”**

Nama : Isna Alvina Alwy
NIM : 19.104376
Program Studi : Manajemen Bisnis
Minat Studi : Manajemen Bisnis
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Disetujui Oleh :

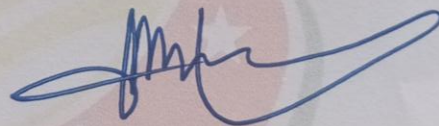
DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



Dra. Haifa, M.M.

NIDN. 0721066602



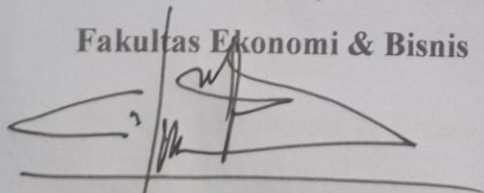
Saiful Amien, S.E., M.M.

NIDN. 0714068805

Mengetahui,

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Muhammad Fidaus, SP., MM, MP.

NIDN : 0008077101

Ketua

Kaprodi Manajemen



Dr. Famriatin Hidayah, S.E., M.P.

NIDN. 0007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

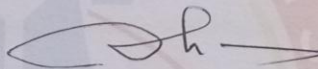
PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
PUSKEMAS TEMBOKREJO JEMBER

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 08 Agustus 2023
Jam : 13.00 WIB - selesai
Tempat : Ruang Sidang

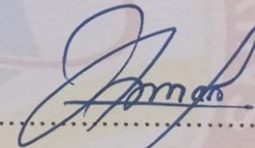
Ketua Penguji

Drs. Karim Budiono, MP.


:.....

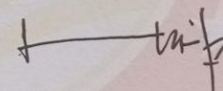
Sekretaris Penguji

Hayatul Maspufah, S.P.,M.M


:.....

Anggota Penguji

Dra. Haifa, M.M.

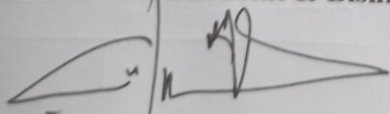

:.....

Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi Pada :

Mengetahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Muhammad Fidaus, SP., MM, MP.

NIDN : 0008077101

Ketua Program Studi,

Manajemen




Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.

NIDN : 0007106601

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isna Alvina Alwy
NIM : 19104376
Program Studi : Manajemen Bisnis
Minat Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TEMBOKREJO JEMBER** merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 20 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Isna Alvina Alwy

MOTTO

“Siapa ingin menjadi bunga indah di Surga diiringi berjuta do’a, Maka taburlah berjuta benih kebaikan selama di dunia.”

- Emmeril Kahn Mumtadz -



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S1 Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis minat studi manajemen bisnis program studi manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

Penulis menyadari apabila tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari awal hingga akhir masa perkuliahan, sangat sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

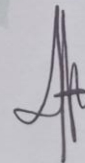
1. Bapak Dr. Suwigyo Widagdo, S.E., M.M., M.P selaku Ketua Institut Teknologi dan Sains Mandala.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala.
3. Ibu Tamriatin Hidayah, S.E., M.P, selaku Kaprodi Manajemen ITS Mandala Jember di Institut Teknologi dan Sains Mandala.
4. Ibu Dra. Haifa, M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Saiful Amien, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Asisten yang dengan sepenuh hati dan kesabara telah meluangkan waktu dan pikiran untuk

bimbingan, dorongan, perhatian, serta saran kepada saya selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat terlaksana dengan baik.

5. Ayah dan Ibu tersayang yang selalu terlibat dalam kehidupan putrinya dalam keadaan suka maupun duka.
6. Sahabat (Tria, Elizabeth dan Alit) atas dukungan, semangat dan arahan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman – teman kelas MA Manajemen, atas dorongan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh civitas akademika Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memperkaya khasanah pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen. Penulis juga menerima segala bentuk kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, 24 Juli 2023



Isna Alvina Alwy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
2.2 Kajian Teori.....	18
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	34

3.1.	Gambaran Objek Penelitian.....	34
3.2.	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.	Jenis Penelitian	37
3.4.	Identifikasi Variabel Penelitian	38
3.5.	Definisi Operasional Variabel	39
3.5.1	Kepemimpinan (X1).....	39
3.5.2	Budaya Organisasi (X2).....	39
3.5.3	Motivasi (X3).....	40
3.5.4	Lingkungan Kerja (X4).....	40
3.5.5	Kinerja Pegawai (Y).....	40
3.6.	Metode Pengumpulan Data	41
3.7.	Sumber Data	42
3.8.	Metode Analisis Data	42
3.8.1	Uji Instrumen Data.....	42
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	44
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.8.5	Uji Hipotesis.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1	Hasil Penelitian.....	50
4.2	Analisis Hasil Penelitian.....	56
4.3	Interpretasi Penelitian	71
BAB V PENUTUP		79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Implikasi	80

5.3 Saran..... 82

DAFTAR PUTAKA

LAMPIRAN

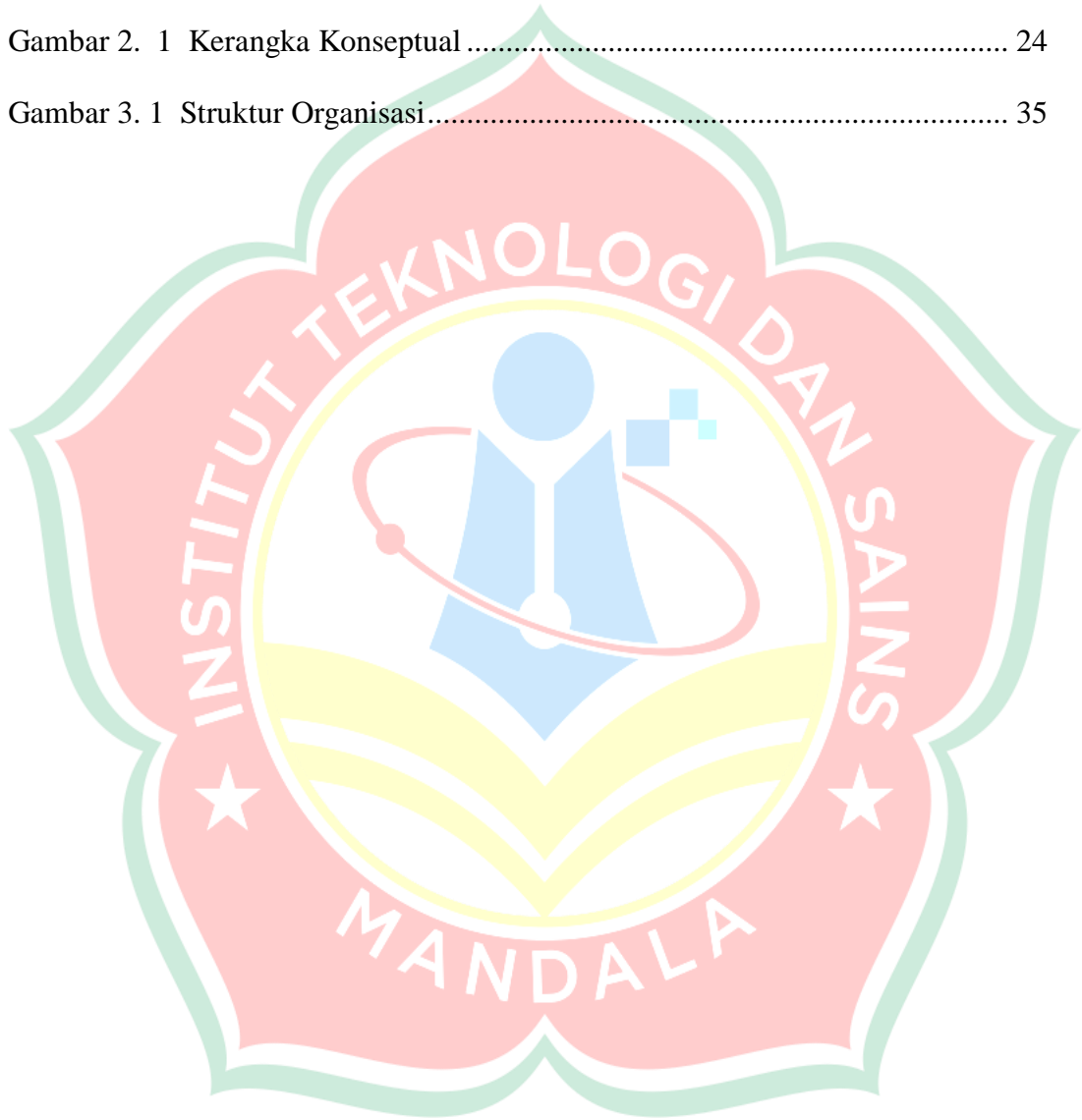
DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 4. 1	Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kepemimpinan (X1)	52
Tabel 4. 2	Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X2).....	53
Tabel 4. 3	Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Motivasi (X3).....	54
Tabel 4. 4	Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X4).....	55
Tabel 4. 5	Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	56
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4. 7	Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 8	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4. 9	Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4. 10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4. 12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4. 13	Hasil Uji t	68
Tabel 4. 14	Hasil Perbandingan t hitung dan t tabel	68
Tabel 4. 15	Hasil Uji F.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 24

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi 35



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Kuisisioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Normalitas
- Lampiran 7 Uji Multikolinieritas
- Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 11 Uji Hipotesis t (Parsial)
- Lampiran 12 Uji Hipotesis F (Simultan)
- Lampiran 13 r Tabel
- Lampiran 14 t Tabel
- Lampiran 15 F Tabel

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tembokrejo Jember. Dengan beberapa metode penelitian yang dilakukan didalam penelitian ini yaitu; uji instrument data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, determinasi dan pengujian hipotesis t dan F. Dengan model metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dikarenakan terdapat aspek numerik dan menggunakan skala likert. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh, dimana keseluruhan dari populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 responden. Berdasarkan hasil dari pengujian dan analisis yang telah diolah, didapat hasil sebagai berikut : 1). Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tembokrejo Jember. 2). Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskemas Tembokrejo Jember. 3). Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tembokrejo Jember. 4). Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tembokrejo Jember. 5). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tembokrejo Jember.

Kata Kunci : Regresi Linier Berganda, Kuantitatif, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of knowing how much influence the variables of leadership, organizational culture, motivation, and work environment on employee performance at Puskesmas Tembokrejo Jember. With several research methods carried out in this study, namely; data instrument test, classical assumption test, multiple linear regression, determination and hypothesis testing t and F . The research method model uses quantitative methods, because there are numerical aspects and use a Likert scale. In this study, the sample used was a saturated sample, where the entire population was used as a sample, namely 55 respondents. Based on the results of testing and analysis that has been processed, the following results are obtained: 1). Leadership partially has no significant effect on employee performance at the Tembokrejo Jember Health Center. 2). Organizational culture partially has a significant effect on employee performance at the Tembokrejo Jember Health Center. 3). Motivation partially has a significant effect on employee performance at the Tembokrejo Jember Health Center. 4). Work Environment partially has no significant effect on Employee Performance at the Tembokrejo Jember Health Center. 5). Leadership, Organizational Culture, Motivation, and Work Environment on Employee Performance simultaneously have a significant effect on the variable Employee Performance at Puskesmas Tembokrejo Jember.

Keywords: Multiple Linear Regression, Quantitative, Organizational Culture, Work

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan nantinya juga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat merealisasikan tujuan suatu perusahaan selain sangat dibutuhkan keharmonisan pengelolaan sumber daya, perusahaan juga dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, Kinerja secara umum adalah hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari factor- factor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja atau berprestasi lebih baik (**Mangkunegara 2000:67**).

Kepemimpinan adalah bentuk pola tingkah laku atau kepribadian yang merupakan suatu arahan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. **Kartono (2008:34)** juga menambahkan bahwa yang membedakan kepemimpinan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Selain factor kepemimpinan terdapat factor lain yang mampu mendukung tercapainya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi menurut **Umar (2008)** adalah suatu sistem juga nilai keyakinan

bersama yang diambil dari pola kebiasaan maupun falsafah dasar pendiriannya yang selanjutnya berinteraksi menjadi norma-norma dimana kemudian norma tersebut dipakai sebagai pedoman pola berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Sedangkan faktor lain yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang menjadi pendorong atau sebab dari seseorang melakukan sebuah perbuatan atau kegiatan dengan atas dasar kesadaran diri (**Bangun 2017**).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. misalnya sikap, kebersihan dan sebagainya, **Nitisemito dalam Karomah (2003)**. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan yang memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. **Nitisemo (1982)** pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi inilah yang selanjutnya menciptakan antusias untuk

bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Puskesmas adalah salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat yang sangat berperan penting dalam mempercepat peningkatan pengembangan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas berdiri pada tahun 1968 ketika dilangsungkan Rapat Kerja Kesehatan Nasional (Rakernas) I di Jakarta. Dalam pembahasannya adalah upaya pengorganisasian sistem pelayanan kesehatan di tanah air, karena pelayanan kesehatan tingkat pertama pada waktu itu dirasa kurang menguntungkan dan dari kegiatan-kegiatan seperti BPKIA, BP, dan P4M (Pencegahan, Pemberantasan dan Pembasmian Penyakit Menular) dan sebagainya masih berjalan sendiri-sendiri dan tidak saling berhubungan.

Puskesmas Tembokrejo adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di seluruh wilayah kecamatan. Puskesmas Tembokrejo merupakan salah satu puskesmas yang meraih akreditasi dikarenakan mencapai standar mutu layanan. dan pada objek yang diteliti diketahui bahwa kinerja pegawai puskesmas tembokrejo dinilai cukup optimal, hal ini ditunjukkan dari pegawai yang cepat dan tanggap dalam merespon keluhan pasien, pelayanan yang cukup maksimal dan didukung peralatan dan fasilitas yang lengkap.

Dalam produktivitas kinerja yang dimaksudkan bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan

kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan dalam kerjanya dengan kata lain individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja (Sedarmayanti, 2001:65).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan observasi yang diperoleh dari Puskesmas Tembokrejo Jember memiliki kinerja pegawai yang sangat memuaskan sehingga memberikan kinerja yang positif, cekatan dan membangun kepedulian pada setiap pekerjaannya. Yang dimana peneliti ingin mencari tahu tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan, maka dari itu muncul permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel secara parsial kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat kepada :

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Almamater

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspeknya secara lebih baik. Informasi yang diberikan contohnya seperti pengambilan keputusan mana yang lebih baik ketika terjadi perselisihan diantara karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Periode penelitian dilakukan pada bulan Maret – Juli 2023.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai bahan pertimbangan dan sebagai pendukung dalam melakukan penelitian. Dimana penelitian terdahulu telah mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yang diantaranya sebagai berikut :

1. Hafid Abiyyu (2023). Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas di Kabupaten Pacitan. Lima puskesmas dengan kunjungan terbanyak yakni Tanjungsari, Pacitan, Kebonagung, Arjosari dan Pringkuku dijadikan sampel pada penelitian ini. seluruh pegawai di lima puskesmas tersebut sebanyak 269 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan menggunakan google form dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yakni pengendalian internal, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2. Alfina Budiwati (2023). Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non-pns Puskesmas Mayangan Jogoroto. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan *metode explanatory research* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Populasi yang dipergunakan yaitu pegawai non pns (bidan atau perawat) Puskesmas Mayangan Jogoroto yang berjumlah 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji koefisien determinasi (R²) dengan bantuan SPSS versi 25. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai non pns Puskesmas Mayangan Jogoroto, 2. disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai non pns Puskesmas Mayangan Jogoroto.
3. Saka Alwan Dirgantara, dkk (2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Fatma. Teknik pengambilan sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 45 responden melalui

penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Latania Ni'masari (2022). Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) merupakan unit organisasi dalam pelayanan tingkat pertama sebagai yang memberikan pelayanan secara terpadu dan menyeluruh kepada masyarakat. Rendahnya kinerja pelayanan kesehatan mengakibatkan masalah yang erat kaitannya dengan pembangunan kesehatan. menjadi seorang pegawai di puskesmas memang tidaklah mudah dibutuhkan suatu penunjang yang dapat meningkatkan kinerja mereka. hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

5. Yayang Ayu Nuraeni (2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciluluk. Penelitian ini dilakukan dengan stdi populasi di Puskesmas Ciluluk. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysys*). Total populasi adalah 51 orang pegawai dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak dapat berjalan sendiri - sendiri namun harus selalu bersinergi alam pelaksanaanya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi baik dari sisi kepemimpinan maupun motivasi, ketiga hal ini (kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi) saling berhubungan erat dalam penentuan kualitas kinerja. Apabila salah satu faktor itu tidak dapat terpenuhi, maka hasil kerjanya pun tidak akan maksimal, meskipun dari hasil masih terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi lain sebagainya. kinerja pegawai yang optimal tidak lahir dengan sendirinya namun juga didukung oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi yang baik pula bilaketiga variabel tersebut berjalan dengan baik maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan berjalan dengan baik.
6. Febyolla Presilwati, dkk. (2022). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas Beutong

Kabupaten Nagan Raya Aceh. Ukuran sampel pada penelitian ini sebanyak 52 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F dan uji T dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi pada puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh berpengaruh signifikan, kemudian secara parsial yaitu variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

7. Luriana Dewi (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Randuagung. Dalam penelitian ini menggunakan sampel pegawai puskesmas randuagung dengan jumlah sampel 62 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel independen pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja. dan menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan lingkungan

kerja menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas Randuagung.

8. Sukron Makmum, dkk. (2020). Puskesmas Ambulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar dampak gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT. Puskesmas Ambulu kabupaten Jember. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 responden, penentuan sampel menggunakan teknik sampling acak dan menggunakan rumus Slovin sehingga responden yang diperoleh berjumlah 77 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara pengamatan, menyebar kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan menunjukkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
9. Leli Gustiawati, dkk. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan, sistem kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Desain

penelitian ini merupakan penelitian korelasi. populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil pada puskesmas di dalam wilayah kabupaten Kerinci yang berjumlah sebanyak 255 responden. Teknik pengambilan sampel adalah proportional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 165 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner) langsung tertutup. teknik analisis data adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: 1) Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Sistem kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif.

10. Uci Wahyuni (2019). Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Kubu Babussalam Kabupaten Rokan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja paramedis pada puskesmas kecamatan kubu babussalam kabupaten rokan hilir, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai paramedia pada puskesmas kecamatan Kubu Babussalam sebanyak 43 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja paramedis pada puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam.

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Hafid Abiyyu (2023)	a. Variabel Independen terdapat kesamaan yaitu: lingkungan kerja dan motivasi b. Variabel dependennya sama yaitu kinerja pegawai	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu Puskesmas di Kabupaten Pacitan. b. Variabel independennya berbeda yaitu: pengendalian internal dan kompensasi.
2	Alfina Budiwati (2023)	a. Variabel dependennya sama yaitu: kinerja karyawan.	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto b. Variabel independennya berbeda yaitu : kompensasi dan disiplin kerja.
3	Saka Alwan Dirgantara (2023)	a. Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja b. Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: Kinerja pegawai.	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu RS Mata Fatma
4.	Latania Ni'masari (2022)	a. Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: kepemimpinan dan budaya organisasi b. Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja pegawai	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu Puskesmas Sukosari, Babadan dan Ponorogo. b. Variabel independen terdapat perbedaan yaitu: kompetensi c. Tahun penelitiannya berbeda.

NO	NAMA	PERSAMAAN	PERBEDAAN
5.	Yayang Ayu Nuraeni (2022)	a. Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: kepemimpinan dan motivasi kerja.	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu Puskesmas Ciluluk b. Variabel Independennya
6.	Febyolla Presilawati, dkk. (2022)	a. Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu kinerja pegawai.	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh b. Variabel independennya terdapat perbedaan yaitu: lingkungan kerja non Fisik dan kompensasi. c. Tahun penelitiannya berbeda
7.	Luriana Dewi (2022)	a. Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: budaya organisasi dan lingkungan kerja b. Variabel dependen terdapat kesamaan yaitu; kinerja pegawai	a. Objek penelitiannya berbeda Puskesmas Randuagung b. Tahun penelitiannya berbeda
8.	Sukron Makmum, dkk. (2020)	a. Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja pegawai b. Variabel independennya terdapat kesamaan yaitu: budaya organisasi dan motivasi kerja.	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu UPT.Puskesmas Ambulu b. Variabel independennya berbeda yaitu: kepemimpinan demokratis. c. Tahun penelitiannya berbeda

NO	NAMA	PERSAMAAN	PERBEDAAN
9.	Leli Gustiawati (2020)	a. Variabel Independennya terdapat kesamaan yaitu: lingkungan kerja. b. Variabel dependennya terdapat kesamaan yaitu: kinerja pegawai	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu Puskesmas dalam wilayah Kabupaten Kerinci b. Variabel Independennya terdapat perbedaan yaitu: Penempatan, sistem dan kompensasi c. Tahun penelitiannya berbeda
10.	Uci Wahyuni (2019)	a. Variabel Independennya terdapat kesamaan yaitu: kepemimpinan dan motivasi kerja.	a. Objek penelitiannya berbeda yaitu Puskesmas kecamatan Kubu Babussalam Rokan Hiir b. Tahun penelitiannya berbeda

Sumber : Penelitian terdahulu yang relevan (Hafid Abiyyu. 2023, Alfina Budiwati. 2023, Saka Alwan Dirgantara. 2023, Latania Ni'masari. 2022, Yayang ayu Nuraeni. 2022, Febyolla Presilawati dkk, 2022, Luriana dewi. 2022, Sukron makmum dkk. 2020, Leli Gustiawati. 2020, Uci Wahyuni. 2019)

Secara keseluruhan, persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu merupakan penelitian kuantitatif, jenis pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Terdapat beberapa perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitian, lokasi penelitian, tahun penelitian serta jumlah responden dan beberapa variabel penelitian yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Keunggulan penelitian ini yaitu dengan meneliti tahun terkini, tempat penelitian yang baru serta sumber daya manusia yang baru pada Puskesmas Tembokrejo, maka dari itu peneliti ingin meneliti kinerja karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen SDM dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya, ini menunjukkan bahwa manajemen SDM mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tentu, bidang-bidang lain akan membutuhkan pekerja yang berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan

2.2.2 Kepemimpinan

Dalam sudut pandang lain, Chung dan *megginson* mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Banyak orang yang memiliki pendapat yang sama dengan pendapat ini, baik yang berasal dari kalangan praktisi maupun para teoritis sekalipun. Hal ini terbukti dari buku-buku tentang manajemen dan kepemimpinan yang mendukung

pendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu kecenderungan disini, kalau kepemimpinan hanya mencakup dapat memengaruhi orang lain untuk beraktivitas, bahwa suatu kegiatan kepemimpinan dapat dilakukan tanpa belajar. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar orang bekerja secara suka rela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Menurut Kartono (2007), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan memerlukan keberanian, fungsi pengambilan keputusan sebagai strategi kepemimpinan sangat penting perannya. Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang telah ditetapkan pada anggota organisasi untuk dilaksanakan.

2. Kemampuan Memotivasi

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai motivator dan pengawas dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.

3. Kemampuan Komunikasi

Salah satu kemampuan yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kecakapan dalam berkomunikasi. Komunikasi yang dimaksud sendiri tidak hanya sekedar bisa berbicara, namun

terdapat juga hal-hal lainnya seperti mendengarkan, menyimpulkan dan berbicara.

4. Tanggung Jawab.

Bertanggung jawab berarti berani untuk menanggung efek dari segala keputusan yang timbul akibat tindakan yang telah dilaksanakan.

2.2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam arah norma perilaku menurut Wilson (2001) menggambarkan pola-pola perilaku yang bersifat tetap dimana ide-ide maupun pemikiran-pemikiran diturunkan dari suatu generasi kepada generasi berikutnya, atau dari satu kelompok kepada kelompok lainnya. Wilson (2001) lebih jauh menjelaskan bahwa transfer perilaku terjadi secara genetic (turun temurun) namun melalui interaksi social antar anggota organisasi. Pola-pola perilaku tersebut stabil dan mengalami perubahan yang relatif lamban. Ide-ide atau pemikiran-pemikiran juga berfungsi sebagai pedoman bagi diterimanya suatu perilaku. Indikator budaya organisasi menurut Eugene Mckenna (2005) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar manusia dengan manusia.

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2. Kerjasama.

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Penampilan karyawan.

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

2.2.4 Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robin and Couter 2004). Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang mampu mendorong timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Indikator motivasi kerja menurut Anwar prabu Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Pandi (2017) segala sesuatu yang ada disekitar karyawan an dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduhan, kebersihan tempat kerjadan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator-indikator lngkungan kerja menurut Nitisemo (1992) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

2. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan sekerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir, tersedianya fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2.6 Kinerja Pegawai

Pandi Afandi (2017:83). Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Menurut Gomes (2010, dalam Estri Isnaeni 2017) indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindar tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau instansi.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan atau instansi.

3. Pengetahuan

Pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan dengan mudah dalam mengambil keputusan dan bisa lebih cepat dalam bersosialisasi, karena mampu mencairkan suasana dengan sendirinya.

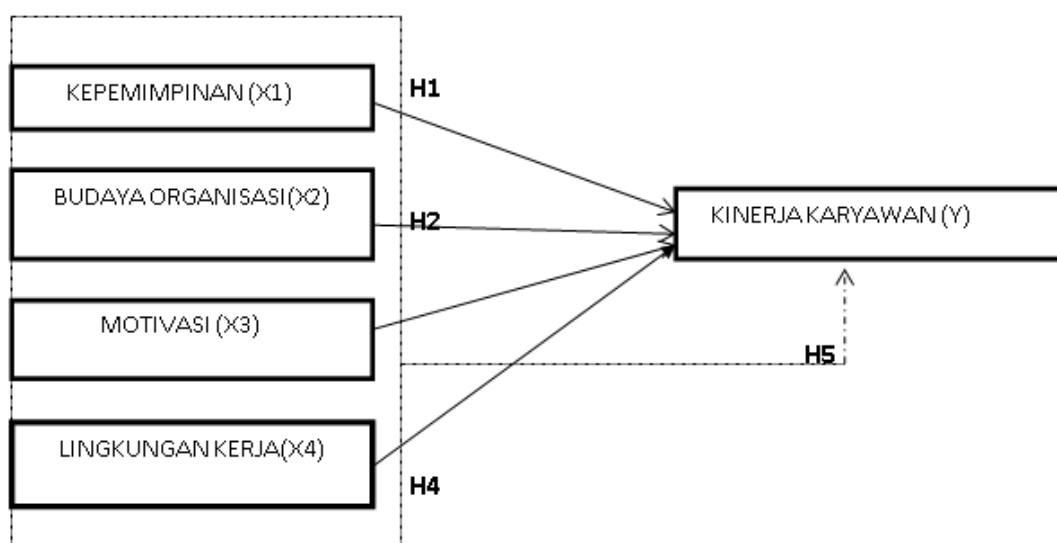
4. Kehadiran

Pegawai yang selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan menjadikan contoh bagi pegawai lain agar tetap semangat bekerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka yang telah diuraikan, penelitian ini terdapat 4 variabel bebas yaitu: kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Yang sebagaimana digambarkan berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- ▶ = Berpengaruh Secara Parsial
 -----▶ = Berpengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Dalam buku metode penelitian Dr. Suwigyo Widagdo,dkk (2021:55) Hipotesis adalah dugaan sementara tentang suatu fenomena. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai hubungan yang dapat diprediksi secara logis diantara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang diuji, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahyu Hidayat (2020) dan dalam penelitian Latania Ni'masari (2022). Serta dalam penelitian Yayang Ayu Nuraeni (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Saka Alwan Dirgantara, Dkk. (2023) serta dalam penelitian Sukron Makmum, Dkk. (2020) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Dirgantara Alwan Saka,dkk (2023) serta dalam penelitian Mathis dan Jakson 2004 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hafid Abiyyu (2023) dan dalam penelitian Istiyahrini (2021). Serta dalam penelitian Leli Gustiawati (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam Hipotesis ini setelah membandingkan dan menganalisis dengan seksama dari penelitian terdahulu, jurnal-jurnal yang terkait dan teori terkait dengan beberapa variabel yang diteliti oleh peneliti maka dari itu berdasarkan dari penelitian diatas, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H5 : Diduga kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), motivasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Objek Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

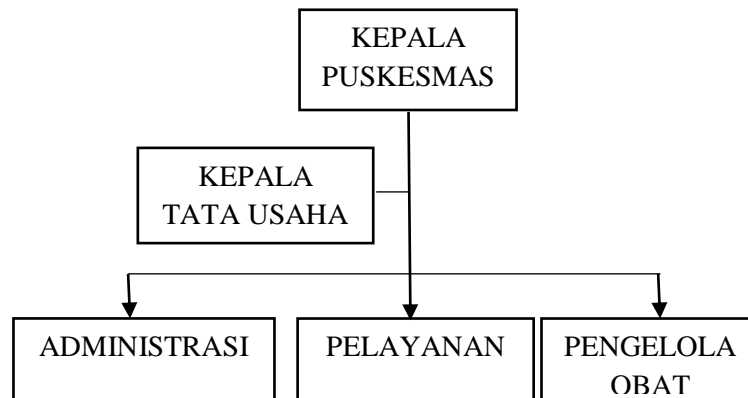
Puskesmas adalah salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat yang sangat berperan penting dalam mempercepat peningkatan pengembangan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas berdiri pada tahun 1968 ketika dilangsungkan Rapat Kerja Kesehatan Nasional (Rakernas) I di Jakarta. Dalam pembahasannya adalah upaya pengorganisasian sistem pelayanan kesehatan di tanah air, karena pelayanan kesehatan tingkat pertama pada waktu itu dirasa kurang menguntungkan dan dari kegiatan-kegiatan seperti BPKIA, BP, dan P4M (Pencegahan, Pemberantasan dan Pembasmian penyakit menular) dan sebagainya masih berjalan sendiri-sendiri dan tidak saling berhubungan.

Puskesmas Tembokrejo adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di seluruh wilayah kecamatan. Puskesmas Tembokrejo merupakan salah satu puskesmas yang meraih akreditasi dikarenakan mencapai standar mutu layanan. dan pada objek yang diteliti diketahui bahwa kinerja pegawai puskesmas tembokrejo dinilai cukup optimal, hal ini ditunjukkan dari pegawai yang cepat dan tanggap dalam

merespon keluhan pasien, pelayanan yang cukup maksimal dan didukung peralatan dan fasilitas yang lengkap.

3.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 3.1 Struktur Organisasi



Tugas setiap jabatan :

KEPALA PUSKESMAS

1. Sebagai penggerak pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan.
2. Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan di puskesmas.
3. Memonitor dan mengevaluasi kegiatan Puskesmas.

KEPALA TATA USAHA

1. Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan di unit TU.
2. Menyelenggarakan rapat di tingkat puskesmas.
3. Menggantikan kepala puskesmas jika berhalangan hadir.

ADMINISTRASI

1. Menandatangani surat-surat masuk dan keluar (SPPD)
2. Ketetapan kebijakan pelaksanaan administrasi puskesmas.

PELAYANAN

1. Melayani dengan baik keluar dan masuk Pasien.
2. Dapat memberikan informasi yang tepat kepada pasien

PENGELOLA OBAT

1. Mengkoordinir kegiatan kefarmasian di puskesmas
2. Mengkoordinir pelaporan obat dan alkes

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) dalam buku metodeologi penelitian oleh Suwignyo Widagdo,dkk (2021:76) dijelaskan bahwa wilayah pusat yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas karakter tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya diambil kesimpulannya adalah populasi menurut Suwignyo Widagdo (2021:76) Populasi adalah keseluruhan satuan yang karakteristiknya akan diteliti, karna sebelum mengadakan *survey* atau penelitian kita harus paham betul apa tu populasi. dan populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Tembokrejo yang berjumlah 63 pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Suwignyo Widagdo,dkk (2021:76) dalam buku Metodeologi penelitian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi. Untuk itu, metode pengambilan sampel jenuh atau sensus

yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:85).

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2011) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Besar sampel
- N = Besar populasi
- e = Persen kelonggaran ketidaktelitian 0,5%
- 1 = Konstanta

Berikut adalah perhitungan sampel dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{63}{1 + (63 \times 0,05^2)} = 54,4$$

Perhitungan jumlah populasi penelitian sebagai berikut : N: 54,4 atau dibulatkan menjadi 55. Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 55 pegawai. Jumlah responden tersebut dianggap sudah *representative* untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi.

3.3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), menjelaskan pengertian kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.4. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

3.4.1 Variabel Bebas (X)

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predictor dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013:4) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3). Lingkungan Kerja (X4).

3.4.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karna adanya variabel bebas (Sugiyono 2013:4). Variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian arus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

3.5.1 Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar orang bekerja secara suka rela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Menurut Kartono (2007), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Tanggung Jawab

3.5.2 Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi, Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Indikator

budaya organisasi menurut Eugene Mckenna (2005) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar manusia dengan manusia.
2. Kerjasama.
3. Penampilan karyawan.

3.5.3 Motivasi (X₃)

Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi 2012). Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Besarnya tanggung jawab
2. Prestasi karyawan
3. Keinginan untuk maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Keinginan untuk belajar menguasai bidang pekerjaan.

3.5.4 Lingkungan Kerja (X₄)

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemo (1992) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja.

3.5.5 Kinerja Pegawai (Y)

Robbins (2006:259) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki

seorang karyawan serta merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi, adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis, yang terpenting adalah proses- proses pengamatan (Sugiyono 2016)
2. Wawancara, (Interview) adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2016).
3. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono 2016).

4. Studi Kepustakaan, berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono 2016).

3.7. Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2016). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuisisioner dan observasi atas pengamatan langsung. Sumber data melalui kuisisioner yang diisi oleh responden meliputi karakteristik responden dan hasil jawaban pernyataan kuisisioner.
2. Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016).

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

3.8.1.1. Uji Validitas

Instrumen yang valid adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai yang diharapkan peneliti. Metode yang digunakan untuk

mengukur tinggi rendahnya validitas suatu angket yaitu dengan metode pearson product moment. Metode ini mengkolerasikan jumlah skor tiap butir dengan skor total (Sugiyono, 2004).

Contoh rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}] n [\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total

n = banyaknya subjek

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r hitung dengan r table.

- a. Jika r hitung $>$ r table (*degree of freedom*) maka instrument dianggap valid.
- b. Jika r hitung $<$ r table (*degree of freedom*) maka instrument dianggap tidak valid (*drop*), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

3.8.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih (Sugiyono, 2014). Reliabilitas menunjukkan seberapa besar

pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Adapun rumus yang digunakan dalam pengukuran Reliabilitas instrument dengan Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha_+ = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = Koefisien rata-rata antar variabel

Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai *cornbach's alpha*

(a) lebih besar dari 0,60. Dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Reabilitas uji coba $> 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik.
- b. Reabilitas uji coba $< 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali,2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang

baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
2. Jika signifikansi diatas 0,05 data berdistribusi normal.

3.8.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi antara variabel independen, demikian sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,10$ dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas pada model regresi antara variabel independen. Selanjutnya jika nilai VIF > 10 dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF < 10 dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi kesamaan variance dan

residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan heteroskedastisitas yang artinya tidak adanya *variance* dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (Glejser Test). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka ada heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dan hubungan variabel variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016) Regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- b_1 : Koefisien regresi kepemimpinan
- b_2 : Koefisien budaya organisasi
- b_3 : Koefisien motivasi
- b_4 : Koefisien lingkungan kerja

- X_1 : Kepemimpinan
 X_2 : Budaya Organisasi
 X_3 : Motivasi
 X_4 : Lingkungan kerja
 e : Koefisien error

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independent secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai R (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi atau pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Digunakan untuk menghitung persentase kontribusi atau sumbangan variabel X terhadap perubahan naik turunnya variabel Y dengan variabel lain :

$$R^2 = \frac{B_1 \sum x_1 Y + B_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisien Determinasi
 X : Variabel Independen

- B : Koefisien regresi
 Y : Variabel Dependen

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1. Uji Hipotesis t

a. Menurut Ghozali (2018:98) uji t memiliki tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat :

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$, yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$, yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan rumus menentukan t hitung dengan menggunakan SPSS atau rumus t hitung :

$$t\text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n - k - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independent

n = jumlah data

b. Menentukan t tabel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Dimana dengan kriteria pengujian :

1. H₀ ditolak H_a diterima jika t hitung > t tabel
2. H₀ diterima dan H_a ditolak jika t hitung < t tabel.

3.8.5.2. Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel. Uji F dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan nilai probabilitas hasil output Anova dengan membandingkan nilai F Hitung dengan nilai F tabel.

1. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel.
 - a. Jika nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima. maka artinya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 - b. Sebaliknya, Jika nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak, maka Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Signifikasi (Sig) atau nilai probabilitas hasil output Anova. kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.
 - a. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima artinya kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
 - b. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak artinya kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan salah satu pengkajian ulang terhadap hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai pemikiran asli peneliti untuk memberikan penjelasan atas hasil penelitian yang telah dianalisis.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil meliputi seluruh pegawai Puskesmas Tembokrejo Jember dimana responden yang diambil berjumlah 55 responden. Dengan metode pengambilan sampel jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono, 2016:85). Dan penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.

Dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Besar sampel

N = Besar populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian 0,5%

1 = Konstanta

Berikut adalah perhitungan sampel dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{63}{1 + (63 \times 0,05^2)} = 54,4$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 55 pegawai. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwasanya responden dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Tembokrejo sebanyak 55 pegawai.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini dibuat bertujuan untuk menunjukkan frekuensi hasil jawaban responden mengenai pernyataan yang tertuang dalam kuesioner mengenai indikator-indikator dari variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan frekuensi jawaban responden memberikan nilai skor 4 pada jawaban Sangat Setuju (SS), skor 3 pada jawaban Setuju (S), skor 2 pada jawaban Tidak Setuju (TS) dan skor 1 pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

4.1.2.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Guna untuk mengetahui hasil jawaban responden yang didapat dari variabel Kepemimpinan (X1) pada Pegawai Puskesmas Tembokrejo, maka di buat dan digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator kepemimpinan itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kepemimpinan (X1)	SS	S	TS	STS	Total
1	X1.1	16	36	3	0	55
2	X1.2	12	40	3	0	55
3	X1.3	13	38	4	0	55
4	X1.4	18	35	2	0	55
Total		26,80%	67,70%	5,40%	0,00%	220

Sumber Data : Lampiran 3

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.1 menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang diperoleh melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X1) terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak dipilih oleh responden yaitu responden lebih dominan banyak memilih setuju dari pada pilihan yang lalinya dengan persentase sebesar 67,70%. Hal ini menyatakan dan menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden memilih setuju akan kepemimpinan yang dijalankan dan yang diberikan oleh Puskemas Tembokrejo Jember kepada para pegawainya.

4.1.2.2. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Untuk mengetahui hasil jawaban responden yang didapat dari variabel Budaya Organisasi (X2) pada Pegawai Puskesmas Tembokrejo, maka di buat dan digunakan 3 pernyataan yang diambil dari indikator budaya organisasi itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Budaya Organisasi (X2)	SS	S	TS	STS	Total
1	X2.1	15	37	3	0	55
2	X2.2	15	39	1	0	55
3	X2.3	13	37	5	0	55
Total		26,00%	68,40%	5,40%	0,00%	165

Sumber Data : Lampiran 3

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.2 menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang diperoleh melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X2) terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak dipilih oleh responden yaitu responden lebih dominan banyak memilih setuju dari pada pilihan yang lainnya dengan persentase sebesar 68,40%. Hal ini menyatakan dan menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden memilih setuju akan budaya organisasi yang dijalankan oleh Puskesmas Tembokrejo Jember kepada para pegawainya.

4.1.2.3. Deskripsi Variabel Motivasi (X3)

Untuk mengetahui hasil jawaban responden yang didapat dari variabel motivasi (X3) pada Pegawai Puskesmas Tembokrejo, maka di buat dan digunakan 5 pernyataan yang diambil dari indikator motivasi itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil *survey* dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Motivasi (X3)

No	Motivasi (X3)	SS	S	TS	STS	Total
1	X3.1	14	41	0	0	55
2	X3.2	12	30	13	0	55
3	X3.3	12	40	3	0	55
4	X3.4	10	33	11	1	55
5	X3.5	13	38	4	0	55
Total		22,10%	66,10%	11,20%	0,30%	275

Sumber Data : Lampiran 3

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.3 menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang diperoleh melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel Motivasi (X3) terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak dipilih oleh responden yaitu responden lebih dominan banyak memilih setuju dari pada pilihan yang lalannya dengan persentase sebesar 66,10%. Hal ini menyatakan dan menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden memilih setuju akan motivasi-motivasi yang diberikan oleh Puskesmas Tembokrejo Jember kepada para pegawainya.

4.1.2.4. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Guna untuk mengetahui hasil jawaban responden yang didapat dari variabel Lingkungan Kerja (X4) pada Pegawai Puskesmas

Tembokrejo, maka di buat dan digunakan 3 pernyataan yang diambil dari indikator lingkungan kerja itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4. 4 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X4)

No	Lingkungan Kerja (X4)	SS	S	TS	STS	Total
1	X4.1	19	31	5	0	55
2	X4.2	14	37	4	0	55
3	X4.3	15	30	10	0	55
Total		29%	59%	12%	0.00%	165

Sumber Data: Lampiran 3

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.4 menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang diperoleh melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X4) terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak dipilih oleh responden yaitu responden lebih dominan banyak memilih setuju dari pada pilihan yang lalannya dengan persentase sebesar 59%. Hal ini menyatakan dan menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden memilih setuju akan lingkungan kerja yang terjalin dan tercipta di Puskesmas Tembokrejo Jember antar para pegawai satu dengan yang lain.

4.1.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Guna untuk mengetahui hasil jawaban responden yang didapat dari variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Puskesmas Tembokrejo, maka di buat dan digunakan 5 pernyataan yang diambil dari indikator kinerja pegawai itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 4.

Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Karyawan (X5)	SS	S	TS	STS	Total
1	X5.1	14	41	0	0	55
2	X5.2	7	47	1	0	55
3	X5.3	15	35	5	0	55
4	X5.4	9	45	1	0	55
5	X5.5	18	35	2	0	55
Total		51,50%	73,80%	3,20%	0,00%	275

Sumber Data: Lampiran 3

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 4.5 menunjukkan bahwasanya dari hasil jawaban yang diperoleh melalui pengisian pernyataan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat hasil yang lebih dominan atau lebih banyak dipilih oleh responden yaitu responden lebih dominan banyak memilih setuju dari pada pilihan yang lainnya dengan persentase sebesar 73,80%. Hal ini menyatakan dan menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden memilih setuju akan kinerja pegawai yang tercipta di Puskesmas Tembokrejo Jember.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai yang diharapkan peneliti. Metode yang digunakan untuk mengukur tinggi

rendahnya validitas suatu angket yaitu dengan metode pearson product moment. Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r hitung dengan r table.

1. Jika r hitung $>$ r table (*degree of freedom*) maka instrument dianggap valid.
2. Jika r hitung $<$ r table (*degree of freedom*) maka instrument dianggap tidak valid (drop), sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,747	0,2656	Valid
	X1.2	0,775	0,2656	Valid
	X1.3	0,850	0,2656	Valid
	X1.4	0,728	0,2656	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,726	0,2656	Valid
	X2.2	0,783	0,2656	Valid
	X2.3	0,735	0,2656	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,676	0,2656	Valid
	X3.2	0,798	0,2656	Valid
	X3.3	0,835	0,2656	Valid
	X3.4	0,801	0,2656	Valid
	X3.5	0,810	0,2656	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,879	0,2656	Valid
	X4.2	0,907	0,2656	Valid
	X4.3	0,882	0,2656	Valid
	Y.1	0,749	0,2656	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.2	0,808	0,2656	Valid
	Y.3	0,856	0,2656	Valid
	Y.4	0,787	0,2656	Valid
	Y.5	0,804	0,2656	Valid

Sumber Data: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwasanya seluruh pernyataan yang ada pada setiap variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Tembokrejo Jember menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel. Hal ini hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih (Sugiyono, 2014). Reliabilitas menunjukan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai cornbach's alpha (α) lebih besar dari 0,60. Dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Reabilitas uji coba $> 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik.
2. Reabilitas uji coba $< 0,60$ berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,778	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,823	0,60	Reliabel
3.	Motivasi (X3)	0,836	0,60	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja (X4)	0,862	0,60	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai (Y)	0,852	0,60	Reliabel

Sumber Data: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwasanya hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Kinerja Pegawai (Y) yang terdapat pada Puskesmas Tembokrejo Jember menunjukkan bahwa nilai pada kolom cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (> 60). Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya instrumen pada setiap pernyataan variabel penelitian ini dapat dikatakan reliable, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang terkumpul.

4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normal tidaknya dapat dilakukan dengan uji statistic non-parametik Kolmogorov-sminov (K-S) test, dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46113788
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.202
	Negative	.202
Test Statistic		-.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.202
		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa pada Asymp. Sig. (2- tailed) memiliki nilai sebesar 0,20. Yang artinya disini bahwasanya hasil nilai residual pada penelitian kali ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Dengan diasumsikan bahwa uji normalitas dalam model regresi ini yakni $0,20 > 0,05$.

4.2.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi antara variabel independen, demikian sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,10$ dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas pada model regresi antara variabel independen. Selanjutnya jika nilai VIF > 10 dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF < 10 dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas menurut Ghazali (2018). Berikut hasil dari perhitungannya :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.368	2.010		2.670	.010		
	Kepemimpinan	.223	.156	.195	1.429	.159	.656	1.524
	Budaya Organisasi	.325	.162	.281	2.001	.051	.618	1.619
	Motivasi	.246	.100	.293	2.463	.017	.860	1.162
	Lingkungan Kerja	.090	.141	.078	.637	.527	.805	1.242

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.9 pada *output tolerance* dan VIF pada disetiap variabel penelitian ini menunjukkan bahwasanya nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Dari adanya hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya data pada penelitian ini tidak terjadi yang namanya multikolinearitas pada varibael setiap peneltian.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi kesamaan variance dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan heteroskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (Glejser Test). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.189	1.212		-1.807	.077
	Kepemimpinan	.036	.094	.061	.381	.705
	Budaya Organisasi	.032	.098	.054	.324	.748
	Motivasi	.107	.060	.250	1.779	.081
	Lingkungan Kerja	.091	.085	.156	1.070	.290

a. Dependent Variable: RES2

Sumber Data: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwasanya dalam analisis regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dikarenakan dapat diketahui nilai sig variabel Kepemimpinan (X1) $0,70 > 0,05$, Budaya Organisasi (X2) $0,74 > 0,05$, Motivasi (X3) $0,08 > 0,05$, Lingkungan Kerja (X4) $0,29 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya semua variabel yang ada pada penelitian ini memiliki nilai $> 0,05$, yang diartikan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dan hubungan variabel - variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan penyebaran kuisioner kepada responden sebanyak 55 responden. Berikut hasil perhitungannya :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.368	2.010		2.670	.010
	Kepemimpinan	.223	.156	.195	1.429	.159
	Budaya Organisasi	.325	.162	.281	2.001	.051
	Motivasi	.246	.100	.293	2.463	.017
	Lingkungan Kerja	.090	.141	.078	.637	.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 5,368 + 0,223 X_1 + 0,325 X_2 + 0,246 X_3 + 0,090 X_4$$

Yang artinya disini adalah :

1. Menyatakan bahwasanya penelitian ini menunjukkan nilai a (constant) sebesar 5,368 dimana nilai tersebut merupakan keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan.
2. b1 disini menunjukkan nilai koefisien regresi X1, yang mana nilai koefisien tersebut memiliki nilai sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel kepemimpinan memiliki regresi yang positif, yang artinya jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember juga akan ikut meningkat. Dengan asumsi bahwasanya kepemimpinan dan kinerja pegawai tidak mengalami perubahan/tetap.
3. b2 disini menunjukkan nilai koefisien regresi X2, yang mana nilai koefisien tersebut memiliki nilai sebesar 0,325. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel budaya organisasi memiliki regresi yang

- positif, yang artinya jika variabel budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember juga akan ikut meningkat. Namun sebaliknya jika budaya organisasi menurun kinerja pegawai pun ikut menurun kinerja pegawai tidak mengalami perubahan/tetap.
4. b3 disini menunjukkan nilai koefisien regresi X3, yang mana nilai koefisien tersebut memiliki nilai sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel motivasi memiliki regresi yang positif, yang artinya jika variabel motivasi meningkat maka kinerja pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember juga akan ikut meningkat. Namun sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja pegawai pun ikut menurun. Dengan asumsi bahwasanya disini motivasi dan kinerja pegawai tidak mengalami perubahan/tetap.
 5. b4 disini menunjukkan nilai koefisien regresi X4, yang mana nilai koefisien tersebut memiliki nilai sebesar 0,090. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel lingkungan kerja memiliki regresi yang positif, yang artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember juga akan ikut meningkat. Dengan asumsi bahwasanya lingkungan kerja dan kinerja pegawai tidak mengalami perubahan/tetap.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama- sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai R (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi atau pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel independent (Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja). Berikut hasil dari Uji Koefisien Determinasi pada penelitian kali ini :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.341	1.51846

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber Data: Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.12 pada kolom R Square menunjukkan nilai sebesar 0,390 atau 39 %. Hal ini menunjukkan bahwasanya kontribusi variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 0,610 atau 61% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak di teliti pada penelitian ini.

4.2.5 Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t memiliki tujuan untuk menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-est, yaitu membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat :

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$, yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$, yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan rumus menentukan t hitung dengan menggunakan SPSS atau rumus t hitung :

$$t \text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n - k - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independent

n = jumlah data

Menentukan t tabel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Dimana dengan kriteria pengujian :

1. H_0 ditolak H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel
2. H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $<$ t tabel.

Berikut adalah hasil dari uji t secara parsial :

Tabel 4. 13 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.368	2.010		2.670	.010
	Kepemimpinan	.223	.156	.195	1.429	.159
	Budaya Organisasi	.325	.162	.281	2.001	.051
	Motivasi	.246	.100	.293	2.463	.017
	Lingkungan Kerja	.090	.141	.078	.637	.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Lampiran 11

Tabel 4. 14 Hasil Perbandingan t hitung dan t tabel

No	Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,159	1,429	2,553	Tidak Terdapat Pengaruh
2	Budaya Organisasi (X2)	0,051	2,001	2,553	Tidak Terdapat Pengaruh
3	Motivasi (X3)	0,017	2,463	2,553	Tidak Terdapat Pengaruh
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,527	0,637	2,553	Tidak Terdapat Pengaruh

Sumber Data: Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa pada variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X4), memiliki nilai sig $>$ 0,05 dan nilai t hitung $<$ t tabel. Hal ini menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Tembokrejo Jember.

Sedangkan pada variabel Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel. Uji F dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan nilai probabilitas hasil output Anova dengan membandingkan nilai F Hitung dengan nilai F tabel.

1. Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel.
 - a. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis diterima. maka artinya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 - b. Sebaliknya, Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka hipotesis ditolak. Maka Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Signifikansi (Sig) atau nilai probabilitas hasil output Anova. kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.
 - a. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima. maka artinya kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), Motivasi

(X3) dan Lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

- b. Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. maka artinya kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan kerja (X4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berikut hasil perhitungannya :

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.696	4	18.424	7.991	.000 ^b
	Residual	115.286	50	2.306		
	Total	188.982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber Data: Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa pengujian hasil perhitungan Fhitung sebesar 7,991 > F_{tabel} sebesar 2,553 dan pada pada kolom sig menunjukkan nilai 0,000 dimana nilai tersebut < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa maka *Ho* ditolak (berpengaruh), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima atau dengan kata lain variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.3 Interpretasi Penelitian

Inteprestasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk melakukan penggabungan terhadap sebuah hasil dari analisis yang telah dilakukan dengan berbagai macam pertanyaan, kriteria, dan standart tertentu guna untuk menciptakan sebuah makna dari sebuah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, berikut hasil dari inteprestasi pada penelitian ini :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). yang artinya bagus atau tidaknya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Tembokrejo.

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat terjadi dikarenakan sikap atau system kepemimpinan yang diberlakukan di Puskesmas Tembokrejo kurang membuat semangat bagi para pegawainya. Entah itu dari segi kurangnya mendorong semangat kerja support, cara memimpin yang kurang, kurangnya komunikasi antar pemimpin dan pegawai, kurangnya memotivasi baik secara individual maupun secara team bagi para pegawai di puskesmas Tembokrejo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial

variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dalam penelitian Indra Marjaya (2019). Serta dalam penelitian Christilia O Posuma (2013). Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik, itu dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai. Pemimpin sebaiknya memberikan semangat kerja bagi pegawai dan lebih memotivasi pegawai dengan menjalin komunikasi yang baik agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Yang artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai puskesmas Tembokrejo

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hal ini dapat terjadi karena organisasi yang dijalankan oleh Puskesmas Tembokrejo sesuai sudah sesuai prosedur yang ada serta mampu berorganisasi dengan baik sesuai divisi atau bagiannya masing-masing. Setiap pegawainya juga mampu berdemokrasi yang baik, mampu bertukar pendapat yang baik dan rasional. Sehingga mampu menjadikan Puskesmas Tembokrejo dapat terorganisir dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saka Alwan Dirgantara, dkk (2023) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini sesuai juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Latania Ni'masari (2022) yang menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Luriana Dewi (2022) yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas Randuagung.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Yang artinya semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja pegawai puskesmas Tembokrejo.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hal ini dapat terjadi dikarenakan entah dari segi pemimpimpinnya atau para pegawainya yang mampu memberikan motivasi satu dengan yang lain. Entah itu mulai dari motivasi bekerja, motivasi hidup, dll. Sehingga dari adanya hal tersebut mampu menumbuhkan sikap saling menghargai, menolong, dan sebagainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafid Abiyyu (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Sukron Makmum, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh Uci Wahyuni (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja paramedis pada puskesmas kecamatan kubu babussalam.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X4) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). yang memiliki arti bahwa bagus atau tidaknya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hal ini dapat terjadi karena ketika lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan dapat menurunkan tingkat produktifitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan dari kinerja setiap pegawai. Entah itu karena lingkungan yang toxic, atau lingkungan kerja yang teman makan teman dan masih banyak lagi. Selain itu juga dari segi instansi yang hanya focus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai Hasil penelitian ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Cahya Widuri Wulan (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian Rizal Nabawi (2019) serta dalam penelitian Lindu Prabowo dkk (2018), hal ini terjadi dikarenakan fenomena langsung yang terdapat di kantor regional PT Bima Palma Nugraha dimana letak dari kantor regional ini berada pada wilayah perkebunan kelapa sawit yang jauh dari kota, sehingga fasilitas yang didapati terbatas dan aksesnya pun terbilang tidak mudah.

5. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tembokrejo. Yang artinya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tembokrejo.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Kurniawan dan Ahmad Yani Hazir (2019) yang menyatakan bahwa penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 97,3%. Selanjutnya untuk variabel kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai yang dilihat dari koefisien determinasi sebesar 75 persen. Selanjutnya kepada pihak Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah agar meningkatkan variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi agar dapat meningkatkan motivasi yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari adanya hal tersebut dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai. Mulai dari sikap dan cara memimpin setiap pegawainya, yang biasanya selalu memberikan dorongan semangat. System organisasi yang baik yang berjalan sudah sesuai prosedur dan terorganisir dengan baik. Motivasi-motivasi yang diberikan oleh pimpinan maupun sesama pegawai demi membangun semangat diri. Hingga terciptanya lingkungan kerja yang baik, dimana lingkungan kerja ini menjadi titik focus bagi para pegawai karena jika lingkungan kerja itu baik dan nyaman maka secara tidak langsung kita bekerja juga merasakan nyaman dan semangat untuk bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh anatara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tembokrejo Jember. Berdasarkan hasil rumusan masalah yang telah dibuat dan yang telah diajukan serta hasil analisis data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Tembokrejo Jember.
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Puskemas Tembokrejo Jember.
3. Variabel Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Tembokrejo Jember
4. Variabel Lingkungan Kerja (X4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Tembokrejo Jember.
5. Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Tembokrejo Jember.

5.2 Implikasi

Setelah dilakukannya penelitian dan mendapatkan hasil analisis yang telah di dapat berdasarkan responden para pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember. Menunjukkan bahwasanya variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember. Dari adanya hal tersebut diharapkan Puskesmas Tembokrejo Jember dapat memperbaiki sikap kepemimpinannya agar dapat menjadi lebih baik dan bisa dipkai contoh untuk yang lain. Seperti halnya dari segi kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainnya tujuan, selain itu juga pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para pegawai. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualita kerja sesuai dengan pengharapan. Dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat kuat untuk merangsang dan memotivasi para pegawai agar bekerja dengan loyalitas tinggi untuk mencapai hasil kinerja yang yang efektif dan maksimal.

Berikutnya terdapat variabel Budaya Organisasi yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember. Hal ini diharapkan bahwasanya system organisasi yang diberlakukan di Puskesmas Tembokrejo perlu memberikan

pengarahan agar memiliki nilai – nilai yang sesuai dengan SOP yang berlaku di Puskesmas Tembokrejo mulai dari norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan pada perilaku anggota organisasi. Harapannya budaya organisasi yang ada perlu lebih ditingkatkan kembali agar dapat memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Selain Budaya Organisasi terdapat variabel Motivasi yang sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember. Hal ini dibuktikan karena memang dari segi para pegawai hingga pimpinannya masih belum banyak memberikan semangat dan motivasi guna untuk meningkatkan kualitas kinerja seorang pegawai. Selain itu agar dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja dengan bersungguh-sungguh serta menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Namun dari adanya beberapa variabel yang berpengaruh secara signifikan terdapat juga variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan yaitu variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai di

Puskesmas Tembokrejo Jember. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang kurang membuat para pegawai merasa nyaman. Karena lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Oleh karena hal itu untuk lingkungan kerja yang berada di Puskesmas Tembokrejo Jember perlu dilakukan peningkatan kembali dan lebih diperhatikan, agar dampaknya juga baik bagi para pegawai disana.

Berikutnya untuk keseluruhan yang terdapat pada variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya dari keempat variabel ini memiliki sifat kesinambungan yang sangat baik sehingga dapat lebih lagi meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Puskesmas Tembokrejo Jember.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuisisioner yang sudah dianalisis dan juga kesimpulan hingga pembahasan yang ada,

maka peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak terkait diantaranya, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Dari adanya hasil penelitian yang telah saya lakukan diharapkan dapat menjadikan Puskesmas Tembokrejo Jember mampu memperhatikan dan memperbaiki apa yang kurang. Seperti halnya sikap kepemimpinan yang dijalankan dirasa kurang disana, mengapa perlu diperbaiki dan diperhatikan guna untuk meningkatkan kualitas kinerja dari setiap pegawainya. Selain itu yang perlu diperhatikan juga dari segi lingkungan kerjanya yang perlu diperbaiki, agar dapat menjadikan para pegawai merasa nyaman, *enjoy* saat bekerja. Oleh karena hal itu untuk lingkungan kerja yang berada di Puskesmas Tembokrejo Jember perlu dilakukan peningkatan kembali dan lebih diperhatikan, agar dampaknya juga baik bagi para pegawai disana.

Namun disini yang menjadi perhatian penuh ialah dimana Puskesmas Tembokrejo Jember harus mampu tetap mempertahankan dari segi Budaya Organisasinya dan Motivasi-motivasi yang diberikan kepada pegawai disana. Karena dapat diketahui bersama bahwasanya dari segi budaya organisasi yang telah dijalankan sudah mampu memberikan dampak yang baik bagi kemajuan kinerja pegawai, serta tak lupa motivasi - motivasi yang diberikan dalam membangun

semangat kinerja pegawai juga sudah cukup membangun. Oleh karena itu perlu dipertahankan lagi bila perlu lebih ditingkatkan kembali.

Untuk itu Puskemas Tembokrejo Jember harus mampu memperbaiki yang memang dirasa kurang dan mempertahankan yang cukup baik bila perlu lebih ditingkatkan lagi

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melanjutkan dan mengembangkan kembali kedalam ruang lingkup yang lebih luas tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tembokrejo Jember. Mengembangkan lagi dengan menggunakan objek yang sama namun dengan variabel yang berbeda seperti halnya variabel kerjasama, kondisi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan masih banyak lagi. Hal tersebut diperuntukkan agar dapat memperkuat hasil penelitian sebelum-sebelumnya sehingga mendapat hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

DAFTAR PUTAKA

- Alfina Budiwati (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto*. Arif Yusuf Hamali (2018). *Fungsi Manajemen Sumber Daya*
- Dewi Luriana (2022). *Pengaruh Budaya Organisas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Randuagung*.
- Febyolla Presilawati (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagara Raya Aceh*.
- Gustiawati Leli (2020). *Pengaruh Penempatan Sistem Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Wilayah Kabupaten Kerinci*.
- Hafid Abiyyu (2023). *Pengaruh Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Pacitan*
- Hidayat Wahyu., Dkk. (2020). *Analisis Pengarruh Kemampuan, Motivasi Komunikasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Bangka*.
- Istiyahrini (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Objek Wisata Puri Mataram*.
- Latania Ni'masari (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sukosari, Babadan Dan Ponorogo*.
- Makmum Sukron, dkk (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Di UPT. Puskesmas Ambulu*.
- Marjaya Indra (2019). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Serdang*.
- Nabawi Rizal (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai paada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kabupaten Aceh Tamiang*.

- Pandi Afandi (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Penerbit Zanafa Publishing
- Posuma O Christiani (2013). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbusyang Manado.
- Prabowo Lindu (2018). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Saka Alwan Dirgantara,dkk (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Fatma
- Sugiarto Twidi Kartika (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Puskesmas Gumukmas Jember.
- Sugiyono (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta Bandung.
- Sujarweni Wiratna V (2015). Metodeologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Cetakan pertama, Penerbit PUSTAKABARUPRESS
- Taufik, A.A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Destinasi Rumah Ulin Arya Di Kota Samarinda.
- Uci Wahyuni (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.
- Widagdo Suwignyo, Dimiyati Muhaimin, Dan Handayani, Y.I (2021).Cetakan pertama, Penerbit Mandala Press, Metodeologi Penelitian Manajemen (Cara Mudah Menyusun Proposal Dan Laporan Penelitian)
- Yayang Ayu Nuraeni (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk

LAMPIRAN

Lampiran 1

**KUISIONER RESPONDEN PENELITIAN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

TAHUN 2023

Lembar
Kuisisioner

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan
Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tembokrejo
Jember

Petunjuk kuisisioner

1. Isilah identitas saudara dengan lengkap.
2. Silahkan saudara membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuisisioner ini. Kemudian pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang pada salah satu jawaban dari pernyataan tersebut

KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat.				
2.	Pimpinan mampu memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai.				
3.	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik sehingga pegawai memahami maksud dan tujuannya.				

4.	Pimpinan memiliki tanggung jawab kepada pegawai maupun pekerjaannya.				
----	----------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pegawai dapat bersosialisasi dengan baik dengan seluruh karyawan.				
2.	Pegawai dapat bekerja sama yang baik untuk mencapai visi misi perusahaan.				
3.	Seluruh pegawai memiliki keserasian dalam berpakaian dan berpenampilan.				

MOTIVASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
2.	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam menjalankantugas				
3.	Saya selalu mempunyai keinginan untuk lebih maju dalam bidang pekerjaan saya.				
4.	Saya selalu ingin diakui atas kinerja saya.				
5.	Saya mempunyai keinginan untuk belajar lebih menguasai pekerjaan dalam bidang saya.				

LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Suasana di perusahaan membuat pegawai nyaman dalam bekerja.				
2.	Hubungan antara karyawan dan pimpinan sangat harmonis.				
3.	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai.				

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan pegawai secara kualitas selalu memuaskan pimpinan dengan standart kualitas perusahaan.				
2.	Kuantitas kerja pegawai meningkat dengan selalu menetapkan target dalam bekerja.				
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu..				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
4.	Perusahaan menggunakan sumber daya organisasi untuk memaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.				
5.	Pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik.				

Lampiran 2

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	KEPEMIMPINAN				TOTAL X1	BUDAYA ORGANISAS I			TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	
1	3	3	3	3	12	3	3	3	9
2	4	3	3	3	13	3	3	3	9
3	3	4	4	3	14	3	3	3	9
4	3	3	3	4	13	3	3	3	9
5	4	3	3	3	13	3	3	3	9
6	3	2	3	4	12	3	4	3	10
7	3	3	3	3	12	4	3	3	10
8	3	4	4	4	15	4	3	3	10
9	3	4	3	4	14	3	3	3	9
10	3	4	3	4	14	3	3	3	9
11	3	3	4	2	12	3	4	3	10
12	3	4	3	3	13	3	4	3	10
13	3	3	3	3	12	3	3	2	8
14	3	3	3	3	12	3	3	3	9
15	3	3	3	3	12	3	3	3	9
16	3	3	3	3	12	3	3	3	9
17	3	3	3	3	12	3	3	2	8
18	3	2	3	3	11	2	2	2	6
19	4	4	4	4	16	4	4	4	12

NO	KEPEMIMPINAN				TOTAL X1	BUDAYA ORGANISAS I			TOTAL X2
	X 1. 1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	
20	2	2	2	3	9	3	3	3	9
21	4	4	4	4	16	4	4	4	12
22	4	4	4	4	16	4	4	4	12
23	3	3	3	3	12	3	3	3	9
24	3	3	3	3	12	3	3	3	9
25	3	3	3	3	12	3	3	3	9
26	4	3	3	3	13	3	3	3	9
27	2	3	3	4	12	3	3	3	9

28	4	3	3	4	14	4	4	4	12
29	3	3	3	3	12	3	3	2	8
30	3	3	3	3	12	3	3	3	9
31	3	3	3	3	12	3	3	3	9
32	3	3	3	3	12	3	3	3	9
33	3	3	3	3	12	3	3	3	9
34	4	4	4	4	16	4	4	4	12
35	3	3	3	3	12	3	3	3	9
36	3	3	3	3	12	3	3	3	9
37	3	3	4	4	14	4	4	3	11
38	3	3	3	3	12	3	3	3	9
39	3	3	2	3	11	3	3	3	9
40	3	3	3	3	12	3	3	3	9
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9
42	3	3	3	3	12	4	4	4	12
43	4	4	4	4	16	4	4	4	12
44	3	3	3	3	12	4	4	4	12
45	2	3	2	3	10	2	3	3	8
46	3	3	3	3	12	3	3	3	9
47	4	4	4	4	16	3	3	3	9
48	3	3	3	3	12	3	3	3	9
49	3	3	2	3	11	3	3	3	9
50	4	3	3	2	12	4	3	2	9
51	4	3	3	4	14	4	3	4	11
52	4	3	4	4	15	2	3	4	9
53	4	3	3	3	13	3	4	4	11
54	4	3	4	4	15	4	4	4	12
55	4	4	4	4	16	4	4	4	12

No.	MOTIVASI					TOTAL X3	LINGKUNGAN KERJA			TOTAL X4
	X3. 1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5		X4 .1	X4 .2	X4 .3	
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
3	3	2	3	3	3	14	3	3	3	9
4	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12

6	3	4	4	4	4	19	4	3	3	10
7	4	3	3	4	4	18	4	3	2	9
8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
9	3	4	3	2	3	15	4	4	4	12
10	3	4	3	3	3	16	3	3	3	9
11	3	3	3	2	2	13	4	3	3	10
12	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10
13	3	2	3	3	3	14	3	2	2	7
14	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8
15	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8
16	3	2	3	3	3	14	3	3	2	8
17	3	2	2	2	2	11	3	3	2	8
18	3	2	3	2	4	14	2	2	3	7
19	4	2	3	1	4	14	4	4	3	11
20	4	2	4	2	4	16	4	4	4	12
21	4	2	4	2	3	15	4	4	4	12
22	4	2	4	2	3	15	4	4	4	12

No.	MOTIVASI					TOTAL X3	LINGKUNGAN KERJA			TOTAL X4
	X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5		X4 .1	X4 .2	X4 .3	
23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
28	3	3	3	4	4	17	3	3	3	9
29	3	3	3	3	3	15	2	3	2	7
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
33	3	2	3	2	3	13	3	3	2	8
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
36	3	2	3	2	3	13	3	3	3	9

37	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10
38	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9
39	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12
40	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
42	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
44	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12
45	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10
46	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
47	3	3	3	3	3	15	4	3	4	11
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9
50	4	4	4	4	4	20	2	2	2	6
51	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10
52	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10
53	4	4	4	3	3	18	3	3	3	9
54	4	4	3	3	3	17	2	2	2	6
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12

KINERJA PEGAWAI					TOTAL Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
4	3	3	3	3	16
4	3	4	3	4	18
3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	4	15
4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	14

3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	2	2	2	3	12
3	3	2	3	2	13
3	4	4	4	4	19
3	3	4	3	4	17
3	3	4	3	4	17
3	3	4	3	4	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

KINERJA PEGAWAI					TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

4	3	3	3	4	17
4	3	4	3	2	16
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

Lampiran 3

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Sangat Setuju (SS)	Skor = 4
Setuju (S)	Skor = 3
Tidak Setuju (TS)	Skor = 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor = 1

➤ Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kepemimpinan (X1)	SS	S	TS	STS	Total
1	X1.1	16	36	3	0	55
2	X1.2	12	40	3	0	55
3	X1.3	13	38	4	0	55
4	X1.4	18	35	2	0	55
Total		26,80%	67,70%	5,40%	0,00%	220

➤ Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Budaya Organisasi (X2)	SS	S	TS	STS	Total
1	X2.1	15	37	3	0	55
2	X2.2	15	39	1	0	55
3	X2.3	13	37	5	0	55
Total		26,00%	68,40%	5,40%	0,00%	165

➤ Variabel Motivasi (X3)

No	Motivasi (X3)	SS	S	TS	STS	Total
1	X3.1	14	41	0	0	55
2	X3.2	12	30	13	0	55
3	X3.3	12	40	3	0	55
4	X3.4	10	33	11	1	55
5	X3.5	13	38	4	0	55
Total		22,10%	66,10%	11,20%	0,30%	275

➤ Variabel Lingkungan Kerja (X4)

No	Lingkungan Kerja (X4)	SS	S	TS	STS	Total
1	X4.1	19	31	5	0	55

2	X4.2	14	37	4	0	55
3	X4.3	15	30	10	0	55
Total		29%	59%	12%	0.00 %	165

➤ Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Karyawan (X5)	SS	S	TS	STS	Total
1	X5.1	14	41	0	0	55
2	X5.2	7	47	1	0	55
3	X5.3	15	35	5	0	55
4	X5.4	9	45	1	0	55
5	X5.5	18	35	2	0	55
Total		51,50%	73,80%	3,20%	0,00%	275

Lampiran 4

UJI VALIDITAS

- Variabel Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.400**	.564**	.334*	.747**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.013	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.400**	1	.588**	.443**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.564**	.588**	1	.478**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.334*	.443**	.478**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.747**	.775**	.850**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

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

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

- Variabel Budaya Organisasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.647**	.513**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.647**	1	.689**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.513**	.689**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.726**	.783**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

- Variabel Motivasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.325*	.733**	.234	.606**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.086	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.325*	1	.498**	.720**	.414**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.733**	.498**	1	.463**	.726**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.234	.720**	.463**	1	.534**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55

- Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	Total
X4.1	Pearson Correlation	1	.740**	.613**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X4.2	Pearson Correlation	.740**	1	.707**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X4.3	Pearson Correlation	.613**	.707**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.879**	.907**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

- Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.511**	.614**	.413**	.468**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.511**	1	.598**	.761**	.495**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	.614**	.598**	1	.516**	.604**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	.413**	.761**	.516**	1	.573**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55

Lampiran 5

UJI RELIABILITAS

- Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

- Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	3

- Variabel Motivasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	5

- Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	3

- Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

Lampiran 6

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46113788
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.202
	Negative	-.117
Test Statistic		.202
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 7

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.368	2.010		2.670	.010		
	Kepemimpinan	.223	.156	.195	1.429	.159	.656	1.524
	Budaya Organisasi	.325	.162	.281	2.001	.051	.618	1.619
	Motivasi	.246	.100	.293	2.463	.017	.860	1.162
	Lingkungan Kerja	.090	.141	.078	.637	.527	.805	1.242

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.189	1.212		-1.807	.077
	Kepemimpinan	.036	.094	.061	.381	.705
	Budaya Organisasi	.032	.098	.054	.324	.748
	Motivasi	.107	.060	.250	1.779	.081
	Lingkungan Kerja	.091	.085	.156	1.070	.290

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 9

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.368	2.010		2.670	.010
	Kepemimpinan	.223	.156	.195	1.429	.159
	Budaya Organisasi	.325	.162	.281	2.001	.051
	Motivasi	.246	.100	.293	2.463	.017
	Lingkungan Kerja	.090	.141	.078	.637	.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 10

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.341	1.51846

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Lampiran 11

UJI HIPOTESIS t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.368	2.010		2.670	.010
	Kepemimpinan	.223	.156	.195	1.429	.159
	Budaya Organisasi	.325	.162	.281	2.001	.051
	Motivasi	.246	.100	.293	2.463	.017
	Lingkungan Kerja	.090	.141	.078	.637	.527

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 12

UJI HIPOTESIS F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.696	4	18.424	7.991	.000 ^b
	Residual	115.286	50	2.306		
	Total	188.982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Lampiran 13

DAFTAR r – tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850

69	0.1968	0.233 5	0.275 6	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.231 9	0.273 7	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.230 3	0.271 8	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.228 7	0.270 0	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.227 2	0.268 2	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.225 7	0.266 4	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.224 2	0.264 7	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.222 7	0.263 0	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.221 3	0.261 3	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.219 9	0.259 7	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.218 5	0.258 1	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.217 2	0.256 5	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.215 9	0.255 0	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.214 6	0.253 5	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.213 3	0.252 0	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.212 0	0.250 5	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.210 8	0.249 1	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.209 6	0.247 7	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.208 4	0.246 3	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.207 2	0.244 9	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.206 1	0.243 5	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.205 0	0.242 2	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.203 9	0.240 9	0.2659	0.3358

92	0.1707	0.202 8	0.239 6	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.201 7	0.238 4	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.200 6	0.237 1	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.199 6	0.235 9	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.198 6	0.234 7	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.197 5	0.233 5	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.196 6	0.232 4	0.2565	0.3242

Lampiran 14

DAFTAR F – tabel

$\alpha =$ 0,05	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n$ $-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291

29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084

66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : Isna Alwina Alwy
 NIM : 19109376
 JURUSAN : Manajemen
 JUDUL : Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas terubokrejo jember.

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
1	Karim Budia	<ul style="list-style-type: none"> - Abstrak - Babasa masalah di tabel - Revisi konsep dan basis penelitian - Struktur angket - hal 39 - Pejelasan hasil 	<p>Ch > 8/23</p> <p>Acc > 25/24</p>
2	Hayatul M	<ul style="list-style-type: none"> - tabel t - square light, via - bulan per literatur - tabel y-t - Interpretasi regresi - hasil y-t - lup: 12- 	<p>Amad 8/23</p> <p>Amad 26/24</p>
3.	Haiqa	<p>outline analisis literatur cari salah pengisian gmn. di sub bab gaj</p>	<p>Haiqa 8/2023</p> <p>Haiqa 27/7 - 2024</p>

JEMBER,

KA.PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/EK.PEMBANGUNAN/D3