

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PUSKESMAS TANRALILI KABUPATEN MAROS TAHUN 2022

Nur Hidayah M^{1*}, Samsualam² A. Muh. Multazam³

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar^{1,2,3}

*Corresponding Author: dr.nhida04@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja Puskesmas Tanralili. Metode penelitian ini menggunakan metode observasional dengan pendekatan “cross sectional study”, Hasil penelitian ini menunjukkan pada jalur model 1: variabel inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap tim memiliki nilai sign < 0,05 yang berarti berhubungan terhadap budaya organisasi di Puskesmas. Variabel perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, agresivitas dan stabilitas memiliki nilai sign. $0,009 < 0,05$ yang berarti tidak berhubungan terhadap budaya organisasi di Puskesmas. Pada jalur model 2: Variabel inovasi dan pengambilan resiko, orientasi individu dan budaya organisasi memiliki nilai sign. < 0,05 yang berarti berhubungan terhadap kinerja pengelolaan Puskesmas. Variabel perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas memiliki nilai sign. $0,785 > 0,05$ yang berarti perhatian terhadap detail tidak berhubungan terhadap kinerja pengelolaan Puskesmas. Kesimpulan: Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, stabilitas berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai seperti motivasi, promosi, lingkungan kerja dan lain-lain.

kata kunci: budaya; organisasi; kinerja

ABSTRACT

The aim of the research is to analyze the relationship between organizational culture and the performance of the Tanralili Community Health Center. This research method uses an observational method with a "cross sectional study" approach. The results of this research show that in model path 1: the variables innovation and risk taking, attention to detail, team orientation have a sign value of < 0.05 , which means they are related to organizational culture in public health centers. The variables attention to detail, results orientation, individual orientation, aggressiveness and stability has significant values. $0.009 < 0.05$ which means it is not related to the organizational culture at the Community Health Center. In model path 2: Innovation and risk-taking variables, individual orientation and organizational culture have sign values. < 0.05 which means it is related to the performance of Puskesmas management. The variables attention to detail, results orientation, team orientation, aggressiveness and stability have sign values. $0.785 > 0.05$, which means that attention to detail is not related to the performance of Puskesmas management. Conclusion: Innovation and risk taking, attention to detail, results orientation, individual orientation, team orientation, aggressiveness, stability are directly related to performance through organizational culture intervention variables which are expected in further research to add other factors related to employee performance such as motivation, promotion, work environment and others.

Keywords: Organizational; Culture; Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci dalam pengembangan suatu organisasi. Sumber daya yang bekerja di sebuah organisasi merupakan penggerak dalam penentuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap individu harus bekerja dengan baik dan mempertahankan kinerjanya agar suatu

organisasi dapat berkembang. Pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya (Damayanti, 2021). Agar kinerja organisasi dapat tercapai dengan baik, maka perlu adanya karyawan yang berkinerja baik pula. Kinerja karyawan/prestasi karyawan ialah hasil kerja dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan yang dilihat dari segi kualitas dan juga kuantitasnya (Indrajita et al., 2021). Kinerja sumber daya dapat ditentukan dengan melihat berhasil atau tidaknya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. faktor-faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi (Muhammad A, dkk. 2022). Budaya organisasi memiliki peran yang strategis untuk meningkatkan dan mendorong efektivitas kinerja suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi yaitu sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan sebagai alat untuk menghadapi masalah serta peluang dari lingkungan organisasi (Muis, Jufrizen and Fahmi, 2018).

Budaya organisasi merupakan system nilai-nilai yang mengembangkan dan penyebaran sebuah keyakinan di dalam sebuah organisasi serta mengarahkan tindakan anggotanya dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat menjadi suatu alat keunggulan kompetitif yang besar. Artinya, apabila budaya organisasi tersebut mendukung strategi organisasi yang telah ditentukan maka budaya organisasi dapat mengatasi atau merespon segala tantangan lingkungan dengan tepat dan cepat (Rafiq, 2019). Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan dalam tingkat I yang berperan penting pada system kesehatan nasional, terkhusus sistem penunjang pelayanan kesehatan (Mahleni dkk, 2019). Puskesmas merupakan salah satu instansi pelayanan kesehatan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan kesehatan di wilayah kerjanya yang meliputi promosi, pencegahan, pengobatan dan rehabilitasi. Dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat maka tuntutan pelayanan kesehatan yang bermutu juga semakin meningkat segenap pegawai Puskesmas dituntut agar selalu meningkatkan kinerjanya (Mahleni, dkk. 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian (Sukmawati, dkk. 2022). Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas dalam suatu institusi dipengaruhi oleh efektivitas kerja sumber daya manusia (SDM). Efektivitas kerja ini merupakan suatu tolak ukur kemampuan dalam menjalankan tugas organisasi yang sudah direncanakan sebelumnya (Reza, dkk. 2022). Menurut penelitian Iis Dewi Fitriani Budi Sadarman (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator budaya organisasi yang dinilai dalam penelitian ini inovatif dan mengambil resiko, perhatian kepada detail, rorientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresif, stabilitas terhadap kinerja karyawan pada bagian Administrasi Umum PT PLN (Persero) Area Bandung sudah baik namun perusahaan harus lebih memperhatikan dan memperkuat kembali budaya organisasi yang ada sehingga para pelaku organisasi merasa nyaman dan dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu penelitian yang dilakukan Rini, Maria, dan Syaharuddin (2018) di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Berau guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja merupakan hal yang

perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurmiati, dkk. 2021) Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya (Haeruddin, dkk. 2020)

Puskesmas Tanralili merupakan sebuah layanan kesehatan Masyarakat yang tepatnya terletak di Desa Lekopancing Kecamatan Tanralili, Kabupaten Maros. Tujuan dibentuknya Puskesmas Tanralili ini ialah selain dapat memudahkan masyarakat untuk mengakses pelayanan kesehatan, puskesmas ini juga menjadi wadah untuk menambah tenaga kesehatan, hal ini merupakan salah satu bagian dari usaha yang dilakukan untuk melakukan perbaikan atas kualitas hidup masyarakat secara umum. Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Pelaksanaan Kegiatan layanan kesehatan oleh Puskesmas Tanralili dilakukan di luar serta di dalam gedung yang mencakup pelayanan pada sejumlah 8 desa yang dilayani diantaranya yaitu, Desa Lekopancing, Desa Sudirman, Desa Kurusumange, Desa Toddopulia, Desa Damai, Desa Purnakarya, Desa Allaere, Kelurahan Borong (Profil Puskesmas Tanralili, 2021). Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Puskesmas Tanralili, terdapat pengunjung yang mengeluhkan pelayanan dari puskesmas Tanralili yang kurang ramah. Hal tersebut dilihat Ketika seorang pasien komplain dengan antrian yang sangat lama dibagian pendaftaran namun petugas memberikan penjelasan dengan suara yang keras dan tidak ramah. Padahal dalam tata nilai Puskesmas Tanralili terdapat nilai Ramah yang berbunyi bersikap sopan dan santun kepada masyarakat dan rekan kerja. Selain itu juga peneliti melihat kurangnya rasa tolong menolong dari pegawai kepada pasien. Hal tersebut terlihat ketika seorang pasien usia lanjut yang pendengarannya kurang, tidak mendengar panggilan nomor antriannya terkadang terdapat pegawai yang tidak membantu pasien tersebut. Namun pada tata nilai Puskesmas Tanralili yang tertera di dinding salah satunya adalah peduli. Tetapi pada pengamatan yang peneliti lakukan, pegawai belum melaksanakan tata nilai yang telah ditetapkan tersebut. Implementasi kinerja pegawai puskesmas dalam pelayanan kesehatan masyarakat yang ada belum optimal. Puskesmas Tanralili merupakan organisasi pelayanan publik di bidang kesehatan masyarakat, akan tetapi peneliti melihat adanya beberapa aktivitas kerja pegawai yang kurang disiplin waktu dalam menjalankan tugasnya, terlihat ada beberapa pegawai yang sibuk berbincang-bincang sedangkan pada waktu yang bersamaan pegawai-pegawai yang lain sedang sibuk dengan pekerjaannya masing-masing dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan hal itu, peneliti melihat bahwa masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Salah satu cara paling efektif yang ditemukan untuk meningkatkan kinerja dalam penelitian ini adalah membentuk suatu budaya organisasi yang baik di Puskesmas Tanralili. Dan untuk menganalisa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja Puskesmas Tanralili.

METODE

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah observasional dengan pendekatan” cross sectional study”. Metode Pengumpulan Data yang diperlukan dalam penelitian ini, diperoleh

melalui dua sumber, yaitu: 1). Data Primer, langsung dari responden, peneliti itu sendiri sehingga disebut sebagai data primer yang kemudian diolah langsung oleh peneliti tersebut. Dalam hal ini, bersumber dari responden yang menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang dimana berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun berdasarkan materi tentang budaya organisasi terhadap kinerja pengelolaan puskesmas. 2). Data Sekunder, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data tentang profil puskesmas Tanralili yang berkaitan dengan kinerja pengelolaan puskesmas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang terdiri dari pimpinan/ Kepala Puskesmas, Dokter, dan karyawan yang bekerja di Puskesmas Tanralili yang berjumlah 136 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 pegawai yang ada di Puskesmas Tanralili yang terdiri dari tenaga Medis (dokter umum 2 orang, dokter gigi 1 orang), paramedis (bidan 43 orang, perawat 37 orang, gizi 4 orang, apotik 11 orang, laboratorium 2 orang), tenaga non medis (klining servis 3 orang, sanitarian 3 orang, promkes 1 orang, rekam medis 8 orang, tata usaha 6 orang, epidemiologi 1 orang, SIK 2 orang, sopir 1 orang, dapur 1 orang, kapus 1 orang, keuangan 3 orang, perawat gigi 3 orang, K3 3 orang). Besar sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Lemeshow (1997). Jadi sampel yang diambil berjumlah 102 Responden.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Adapun langkah pengolahan data sebagai berikut: 1). Editing, Penyuntingan data dimulai di lapangan dan setelah data terkumpul, maka kuesioner diperiksa kelengkapannya sesuai dengan kriteria sampel dan apabila terdapat kuesioner yang tidak lengkap, maka kuesioner tersebut akan dilengkapi kembali. 2). Koding Apabila semua data telah terkumpul dan selesai diedit di lapangan, kemudian akan dilakukan pengkodean data berdasarkan buku kode yang telah disusun sebelumnya dan telah dipindahkan ke format aplikasi program SPSS di komputer. 3). Entry Data, Data selanjutnya diinput ke dalam lembar kerja SPSS untuk masing-masing variabel. Urutan input data berdasarkan nomor responden dalam kuesioner. 4). Cleaning Data dilakukan pada semua lembar kerja untuk membersihkan kesalahan yang mungkin terjadi selama proses input data. Proses ini dilakukan melalui analisis frekuensi pada semua variabel. Adapun data missing dibersihkan dengan menginput data yang benar. Penyajian Data

Data yang telah diolah dan dianalisis lebih lanjut akan disajikan dalam bentuk tabel yakni dalam bentuk tabel sederhana/tabel frekuensi (one-way tabulation) untuk analisis univariat dan crosstabulation (two-way tabulation) untuk analisis bivariat yang disertai narasi atau penjelasan mengenai hubungan antar variabel dependen dan independen. Analisa data dilakukan untuk mempermudah interpretasi dan menguji hipotesis penelitian tersebut sebagai berikut: 1). Analisis Univariat dilakukan untuk memperoleh gambaran umum distribusi tunggal baik data umum responden maupun data khususnya. 2). Analisis Bivariat, Analisis linier berganda adalah hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) dengan variabel intervening (Y_1) dan terikat (Y_2). Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier dengan analisis jalur (path). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen dihubungkan dengan variabel dependen.

HASIL

Hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Tanralili Kab. Maros yang dimulai pada bulan Desember 2022 sampai dengan Januari 2023. Hasil penelitian ini didapatkan melalui wawancara langsung dari pegawai yang ada di Puskesmas Tanralili dengan menggunakan kuesioner penelitian dengan besar sampel sebanyak 102 orang. Hasil analisis yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden berdasarkan Karakteristik Responden di Puskesmas Tanralili Kab. Maros Tahun 2022

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	17	16,7
Perempuan	85	83,3
Kelompok Umur		
21-30 Tahun	34	33,3
31-40 tahun	51	50,0
41-50 tahun	14	13,7
51-60 Tahun	3	2,9
Pendidikan		
S2/ Profesi	14	13,7
S1	31	30,4
Diploma III	37	36,3
Diploma I	9	8,8
SMA/ Sederajat	11	10,8
Lama Kerja		
> 5 Tahun	69	67,6
< 5 Tahun	33	32,4
Jumlah	102	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin persentase tertinggi berada pada jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 85 orang (83,3%) sedangkan persentase terendah berada pada jenis kelamin laki-laki yaitu 17 orang (16,7%). Distribusi responden berdasarkan umur, persentase tertinggi berada pada kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 51 orang (50%) sedangkan persentase terendah berada pada kelompok umur 51-60 tahun yaitu 3 orang (2,9%). Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan persentase tertinggi adalah Diploma III yaitu sebanyak 37 orang (36,3%) Sedangkan persentase terendah dengan pendidikan Diploma I hanya 9 orang (8,8%). Distribusi responden berdasarkan lama kerja dengan persentase tertinggi adalah pegawai yang bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 69 orang (67,6%) Sedangkan persentase terendah pegawai yang bekerja > 5 tahun sebanyak 33 orang (32,4%).

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Variabel Penelitian di Puskesmas Tanralili Kab. Maros Tahun 2022

Variabel Penelitian	n	%
Inovasi dan pengambilan resiko		
Baik	61	59,8
Kurang	41	40,2
Variabel Penelitian	n	%
Perhatian terhadap detail		
Baik	70	68,6
Kurang	32	31,4
Orientasi Hasil		
Baik	47	46,1
Kurang	55	53,9
Orientasi Individu		
Baik	47	46,1

Kurang	55	53,9
Orientasi Terhadap Tim		
Baik	46	45,1
Kurang	56	54,9
Agresivitas		
Baik	67	65,7
Kurang	35	34,3
Stabilitas		
Baik	50	49,0
Kurang	52	51,0
Budaya Organisasi		
Baik	57	55,9
Kurang	45	44,1
Kinerja Pegawai		
Baik	88	86,3
Kurang	14	13,7
Jumlah	102	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden menyatakan bahwa Inovasi dan pengambilan resiko dalam pelayanan kesehatan kategori baik sebanyak 61 responden (59,8%), perhatian terhadap detail pegawai puskesmas kategori baik sebanyak 70 responden (68,6%), orientasi hasil kategori baik sebanyak 47 responden (46,1%), orientasi individu kategori baik sebanyak 47 responden (46,1%) yang menyatakan kategori baik, orientasi terhadap tim kategori baik sebanyak 46 responden (45,1%). Agresivitas pegawai kategori baik sebanyak 67 responden (65,7%). Stabilitas pegawai kategori baik sebanyak 50 responden (49,0%), budaya organisasi pegawai kategori baik sebanyak 57 responden (55,9%), kinerja pegawai kategori baik sebanyak 88 responden (86,3%).

Tabel 3. Hubungan budaya inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kepada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas terhadap kinerja melalui budaya organisasi

No	Hubungan Antar Variabel	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung	Total Hubungan
1	X1-Y1	0,001	-	
2	X2-Y1	0,009	-	
3	X3-Y1	0,390	-	
4	X4-Y1	0,306	-	
5	X5-Y1	0,026	-	
6	X6-Y1	0,852	-	
7	X7-Y1	0,098	-	
8	X1-Y2	0,030	0,000049	0,030
9	X2-Y2	0,785	0,000441	0,785
10	X3-Y2	0,700	0,0191	0,719
11	X4-Y2	0,014	0,0149	0,028
12	X5-Y2	0,048	0,00127	0,049
13	X6-Y2	0,968	0,0417	1,009
14	X7-Y2	0,806	0,0048	0,810
15	Y1-Y2	0,049	-	

Analisis jalur (Path Analysis) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Oleh karena itu, sebelum mempelajari analisis jalur, maka terlebih dahulu harus difahami konsep dasar analisis

regresi dan korelasi. Penggunaan ini bertujuan untuk melihat pengaruh antar tiga atau lebih variabel penelitian. Peneliti menggunakan teknik analisis jalur, karena analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/ reciprocal). Analisis jalur ini dibagi menjadi 2 yaitu model 1 (Budaya organisasi) dan model 2 (variabel kinerja) sebagai berikut: Analisis Jalur untuk melihat hubungan antar variabel budaya inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kepada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi. Hasil perhitungan pada table 3.

Analisis jalur mampu menjelaskan besarnya hubungan langsung maupun tidak langsung. Besarnya hubungan langsung adalah nilai koefisien path variabel bebasnya sedangkan variabel tidak langsung adalah perkalian koefisien path antara variabel bebasnya dalam satu arah. Berdasarkan tabel di atas memperoleh hasil.

Analisis variabel independen (budaya inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kepada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas) terhadap variabel intervening (Budaya organisasi).

Inovasi dan pengambilan risiko berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,001 < 0,05$. Perhatian terhadap detail berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,009 < 0,05$. Orientasi hasil berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,390 > 0,05$. Orientasi individu berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,306 > 0,05$. Orientasi terhadap tim berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,026 < 0,05$. Agresivitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,852 > 0,05$. Stabilitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,098 > 0,05$.

Analisis variabel independen (budaya inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kepada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas) terhadap variabel dependen (kinerja).

Variabel inovasi dan pengambilan risiko berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,030 < 0,05$. Perhatian terhadap detail berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,785 > 0,05$. Orientasi hasil berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,700 > 0,05$. Orientasi individu berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,014 < 0,05$. Orientasi terhadap tim berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,048 < 0,05$. Agresivitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,968 > 0,05$. Stabilitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,806 > 0,05$.

Analisis variabel independen (budaya inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kepada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas) terhadap variabel dependen (kinerja) melalui variabel intervening (budaya organisasi).

Inovasi dan pengambilan risiko berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Perhatian terhadap detail berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Orientasi hasil berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Orientasi individu berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Orientasi terhadap tim berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui

variabel intervening budaya organisasi. Agresivitas berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Stabilitas berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi.

PEMBAHASAN

HUBUNGAN BUDAYA INOVASI DAN PENGAMBILAN RISIKO TERHADAP BUDAYA ORGANISASI

Hasil analisis variabel inovasi dan pengambilan risiko berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,001 < 0,05$. Peneliti berasumsi bahwa budaya inovasi dan pengambilan risiko terhadap budaya organisasi sangat memiliki keterhubungan antar karyawan dan pimpinan puskesmas tersebut, tingkat dimana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2020), ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya inovasi dan pengambilan risiko terhadap budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh GustiI dkk (2019), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya inovasi dan pengambilan risiko terhadap budaya organisasi. Karyawan puskesmas memiliki prinsip dalam menjalankan dan mematuhi norma yang ada. Karyawan di puskesmas tersebut memiliki pematuhan peraturan yang harus ditaati, jika karyawan tersebut tidak mengikuti peraturan yang telah tersedia maka karyawan akan dikenakan sanksi yang sudah diterapkan (Sumantri, 2015). Puskesmas merupakan garda terdepan dalam mewujudkan sumber daya manusia Indonesia yang sehat. Hal tersebut karena Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan yang terdekat ke masyarakat untuk menyelesaikan masalah kesehatannya (Sumantri, 2015). Pembangunan Puskesmas di seluruh kecamatan merupakan upaya pemerintah dalam pemerataan pelayanan kesehatan. Dengan dukungan sumber pendanaan yang memadai, Puskesmas saat ini telah berubah menjadi lebih baik, mempunyai tampilan fisik yang bagus dan nyaman untuk memenuhi kepuasan masyarakat yang ada di wilayah kerjanya. Namun, tampilan fisik gedung saja tentu belum dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat secara utuh tanpa adanya penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang terbaik dari petugas Puskesmas (Sugiyono, 2009). Pada dasarnya budaya kerja organisasi disusun sebagai pedoman untuk penerapan nilai budaya kerja kedalam pola pikir, pola perilaku dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen dan kontinue untuk kelancaran pelaksanaan tugas khususnya di Puskesmas. Dengan adanya budaya kerja organisasi maka diharapkan dapat merubah pola pikir (mindset) ASN khususnya untuk berkinerja baik, disiplin, beretika dan profesional, memberikan pelayanan prima dan sepenuh hati. (Datau MA, dkk. 2022).

Variabel inovasi dan keberanian pengambilan risiko yang paling banyak dipersepsikan adalah tentang kesediaan menyelesaikan masalah terhadap pekerjaan yang diberikan. Variabel perhatian terhadap hal-hal detail yang paling banyak dipersepsikan adalah tentang kesenantiasaan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Variabel orientasi terhadap hasil yang paling banyak dipersepsikan adalah tentang konsistensi upaya pengembangan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel orientasi individu yang paling banyak dipersepsikan adalah tentang kesungguh-sungguhan dalam berusaha mengerjakan pekerjaan. Variabel orientasi terhadap tim yang paling banyak dipersepsikan adalah tentang upaya saling tolong menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan. Variabel agresivitas yang paling banyak dipersepsikan adalah ketepatan waktu pada saat datang dan kesenantiasaan untuk berusaha melakukan pekerjaan yang terbaik bagi organisasi, dan variabel stabilitas yang paling banyak dipersepsikan adalah adanya ketenangan dalam melakukan aktivitas kerja (Sukmawati, 2022). Hasil penelitian di Puskesmas Tanralili menunjukkan kurang mendukung konsep budaya

organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2002) dimana terdapat tujuh dimensi budaya organisasi yang seharusnya dapat memberikan gambaran jelas terkait bagaimana cara bersikap dan mengerjakan segala sesuatunya berdasarkan pengertian bersama sehingga dapat meningkatkan budaya organisasi pegawai (Robbins, 2002).

Hubungan Perhatian Kepada Detail Terhadap Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel perhatian terhadap detail berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,009 < 0,05$. Variabel budaya organisasi kedua yang ditemukan di Puskesmas Tanralili yaitu perhatian terhadap detail. Hal tersebut tergambar dari jawaban-jawaban para responden. Meskipun unit kerja telah memberikan deskripsi pekerjaan masing-masing bagian sesuai dengan posisinya, hal tersebut tidak menjadikan para pegawai melakukan pekerjaannya tanpa melakukan pemeriksaan ulang dan pelaporan kepada atasan dalam hal ini Kepala Puskesmas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hans dkk (2021), ada hubungan yang signifikan antara variabel perhatian kepada detail terhadap budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman dkk (2017), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel perhatian kepada detail terhadap budaya organisasi.

Hal-hal yang biasa dilakukan para pegawai setelah menyelesaikan tugas mereka di antaranya me-review (mengecek kembali) hasil pekerjaannya kembali, melaporkan kepada atasan, melakukan evaluasi, membuat inovasi dan strategi baru untuk pekerjaan selanjutnya, brain storming bersama apabila mendapati pekerjaan yang sama seperti yang telah dilakukan sebelumnya, dan merekapitulasi hasil kerja. Hal ini tergambar dari jawaban seluruh responden yang sepakat bahwa atasan mereka melakukan pengecekan ulang dan memberikan feedback terhadap hasil kerja masing-masing pegawai. Hubungan yang baik antara pegawai dan atasan akan membentuk iklim bekerja yang kondusif. Saling mendukung pekerjaan satu sama lain juga sangat diperlukan. Dengan melakukan double check pekerjaan kepada atasan dan diimbangi dengan pemberian koreksi serta feedback oleh atasan menandakan komunikasi di antara keduanya berjalan dengan baik. Semakin banyak melakukan diskusi semakin rinci pula hal-hal yang diperhatikan. Hal ini sangat berdampak positif terutama dalam hal pemenuhan keinginan klien. Para pegawai juga sangat memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam gedung maupun luar gedung (Afandi P, 2018).

Hubungan Orientasi Hasil Terhadap Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel orientasi hasil berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p-value $0,390 > 0,05$. Variabel budaya organisasi ketiga yang tidak ditemukan di Puskesmas Tanralili yaitu berorientasi pada hasil. Hanya sebagian kecil dari pegawai yang mengedepankan prinsip melayani pasien dengan ramah dan sopan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joki dkk (2021), ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi hasil terhadap budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman dkk (2017), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi hasil terhadap budaya organisasi. Puskesmas yang memberikan pelayanan prima (service excellence) adalah Puskesmas yang mampu memberikan pelayanan yang secara konsisten memenuhi kebutuhan (needs) pasien atau masyarakat dan bahkan dapat melampaui keinginan dan kebutuhan atau ekspektasi (wants and demands) masyarakat sebagai pengguna. Adanya keluhan, terjadi karena pelayanan yang diterima lebih rendah dari persepsi awal atau tidak sesuai dengan harapan. Hal ini akan menjadi pengalaman tidak baik bagi penerima layanan. Sebaliknya, pengalaman yang baik akan dirasakan masyarakat jika pelayanan yang mereka terima melebihi persepsi dan ekspektasi awal. Dengan pemahaman tersebut maka Puskesmas yang memberikan pelayanan memiliki ciri kinerja yang baik, ditunjukkan antara lain dengan tercapainya target indikator program/ pelayanan, dan tidak ada keluhan (*zero*

complaint) (Febriantina, 2018). Orientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, bisa diandalkan, bertanggung jawab, dan mampu mengidentifikasi risiko secara sistematis. Sehingga, perlu memahami hubungan antara perencanaan dan hasil untuk mencapai keberhasilan organisasi (Febriantina, 2018). Budaya organisasi dipercaya mempengaruhi sikap individu mengenai hasil, seperti komitmen, motivasi, moral dan kepuasan. Sehingga bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan oleh Hadju bahwa orientasi hasil tidak berhubungan terhadap budaya organisasi (Hadju dkk, 2019).

Hubungan Orientasi Orang Terhadap Budaya Organisasi

Hasil analisis orientasi individu berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p -value $0,306 > 0,05$. Variabel budaya organisasi keempat yang tidak ditemukan di Puskesmas Tanralili yaitu berorientasi pada individu. Puskesmas mempertimbangkan efek dari hasil sebuah keputusan yang diambil terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi dengan cara mengajak mereka untuk dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuki dkk (2022), ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi orang terhadap budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raehan dkk (2019), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi orang terhadap budaya organisasi.

Kepala Puskesmas menyatakan jika pegawainya selalu meminta pendapat dan mengedepankan diskusi sebelum menetapkan sebuah keputusan atau kebijakan yang akan diberlakukan di internal Puskesmas. Pertemuan rutin berupa rapat rutin serta mini lokakarya menjadi sarana mereka untuk berdiskusi dalam dalam mengambil sebuah keputusan internal organisasi. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan dari jawaban responden bahwa puskesmas sudah mampu menampung aspirasi pegawai yaitu dengan cara mendengarkan saran-saran ketika melaksanakan evaluasi, namun sepertinya belum terlalu dirasakan oleh pegawai. Disimpulkan dari jawaban dari para responden, mereka masih belum bisa mendeskripsikan langkah-langkah aktual yang dilakukan puskesmas untuk menampung aspirasi atau saran pegawai. Pelibatan petugas Puskesmas dalam pengambilan keputusan hanya dirasakan sebagian kecil oleh pegawai (Hadju dkk, 2019).

Hubungan Orientasi Tim Terhadap Budaya Organisasi

Hasil analisis orientasi terhadap tim berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai p -value $0,026 < 0,05$. Variabel budaya organisasi kelima yang ditemukan di Puskesmas Tanralili yaitu berorientasi pada tim. Secara umum para responden menyatakan bahwa ketika melaksanakan pekerjaannya, mereka bekerja dengan tim. Budaya orientasi terhadap tim pada Puskesmas dicerminkan juga oleh sikap pimpinan Puskesmas yang perhatian terhadap kerjasama tim dalam bekerja dengan mendorong kemampuan teamwork dan kekompakan antar pegawai Puskesmas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman L (2019), ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi tim terhadap budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hari R (2019), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi tim terhadap budaya organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Puskesmas memiliki nilai bahwa komunikasi dan koordinasi serta kegiatan informal dapat membangun kedekatan antar pegawai dan dapat mendorong kerjasama tim. Komunikasi dan koordinasi dibentuk melalui interaksi pada pertemuan rutin berupa rapat rutin serta lokakarya mini. Kedekatan serta kekompakan dibangun melalui kegiatan informal diluar pekerjaan. Namun, Puskesmas perlu memperimbangan aspek pelatihan teamwork untuk membangun kemampuan kerjasama tim yang baik (Haeruddin, 2020). Menurut Colquitt dkk dalam Sartono (2014) menyatakan bahwa *Teamwork processes have a moderate positive effect on team performance, that aspect of team*

process has a stronger effect on performance for teams involved in more complex knowledge work rather than less complex work". Proses kerja tim memiliki efek positif moderat pada kinerja tim, aspek proses tim memiliki hubungan kuat pada kinerja untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks (Santono, 2014).

Hubungan Agresivitas Terhadap Budaya Organisasi

Hasil analisis agresivitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,852 > 0,05$. Variabel budaya organisasi keenam yang tidak ditemukan di Puskesmas Tanralili yaitu agresivitas. Budaya agresivitas pada Puskesmas dibentuk oleh nilai-nilai yaitu adanya sasaran kerja individu serta komitmen terhadap capaiannya, kedisiplinan dalam waktu kerja serta adanya reward yang diberikan kepada pegawai Puskesmas yang memiliki kinerja yang atau baik berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwasannya pegawai Puskesmas memiliki sasaran kerja individu dan berkomitmen terhadap capaiannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus C (2019), ada hubungan yang signifikan antara variabel agresivitas terhadap budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuad R (2015), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel agresivitas terhadap budaya organisasi. Puskesmas komitmen terhadap kedisiplinan jam kerja. Namun sayang, belum ada reward dari internal Puskesmas yang diberikan kepada pegawai Puskesmas yang memiliki kinerja yang atau baik berprestasi. Nilai komitmen terhadap disiplin waktu kerja dan komitmen pada sasaran kerja pegawai Puskesmas di atur oleh PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada regulasi tersebut disebutkan jika PNS wajib menyusun SKP dan PNS yang capaian sasaran kinerja buruk akan mendapatkan hukuman sedang hingga hukuman berat. Beberapa Puskesmas membentuk peraturan internal mengenai disiplin waktu kerja pegawai Puskesmas. Namun sayang belum adanya reward yang diberikan oleh internal Puskesmas kepada mereka yang mampu bekerja dengan baik dan memiliki capaian kinerja yang baik (Shiddiq dkk, 2018).

Hubungan Stabilitas Terhadap Budaya Organisasi

Hasil analisis stabilitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,098 > 0,05$. Variabel budaya organisasi ketujuh yang tidak ditemukan di Puskesmas Tanralili yaitu stabilitas. Menurut Robbins, Stephen P. (2002), budaya stabilitas pada Puskesmas dicerminkan oleh nilai keterbukaan pimpinan dan seluruh pegawai Puskesmas terhadap sebuah perubahan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus C (2019), ada hubungan yang signifikan antara variabel stabilitas terhadap budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuad R (2015), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel stabilitas terhadap budaya organisasi. Berdasarkan hasil penelitian seluruh pegawai di Puskesmas menyatakan keterbukaan mereka terhadap perubahan yang memang perlu dilakukan oleh Puskesmas. Perubahan sistem antrian loket, revisi SOP dan penggunaan teknologi Komputer oleh pegawai adalah beberapa perubahan yang dilakukan oleh Puskesmas. Pimpinan mendorong perubahan dengan melakukan komunikasi dan diskusi kepada bawahannya sebelum menetapkan hal tersebut (Sukmawati, 2022).

Hubungan Variabel Budaya Inovasi Dan Pengambilan Risiko Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel inovasi dan pengambilan resiko berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,030 < 0,05$. Budaya organisasi merupakan nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para

anggota suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang dapat menggerakkan individu yang ada dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Idayanti, dkk. 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama I dkk (2015), ada hubungan yang signifikan antara variabel Inovasi dan Pengambilan Resiko (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Unstandarizide Coefficient β sebesar 0,533. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ragil (2017), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya inovasi dan pengambilan risiko terhadap variabel kinerja pegawai. Budaya organisasi berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja, produktivitas dan kinerja seseorang. Untuk mendapatkan peningkatan kinerja pegawai yang efektif dan efisien dibutuhkan penerapan budaya organisasi sebagai pedoman atau acuan kerja pagi pegawai dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. (Kalsum, Ahmad & Andisiri, 2017).

Hubungan Variabel Perhatian Kepada Detail Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel Perhatian terhadap detail berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,785 > 0,05$. Hasil penelitian di Puskesmas Tanralili menunjukkan variabel inovasi dan pengambilan risiko, orientasi individu dan orientasi terhadap tim berhubungan terhadap kinerja pengelolaan Puskesmas, sedangkan variabel perhatian terhadap detail, orientasi hasil, agresivitas dan stabilitas tidak berhubungan. Secara umum variabel budaya organisasi berhubungan terhadap kinerja pengelolaan Puskesmas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama I dkk (2015), ada hubungan yang signifikan antara Perhatian terhadap Detail (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Unstandarizide Coefficient β sebesar 0,656. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putro (2016), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel perhatian kepada detail terhadap variabel kinerja pegawai. Perhatian terhadap detail adalah kemampuan untuk memperoleh akurasi dan presisi saat melakukan tugas. Dalam era modern ini, semua orang akan perlu untuk memiliki kemampuan untuk menghasilkan tugas yang bersifat komprehensif, menyeluruh dan akurat yang secara tidak langsung mencerminkan sikap profesionalisme dalam bekerja. Untuk memiliki kemampuan ini, fresh graduate dapat membiasakan diri dengan melakukan perencanaan sebelum melakukan tugas, memfokuskan diri, dan mengecek kembali pekerjaan yang telah dilakukan (Sumantri, 2015).

Hubungan Variabel Orientasi Hasil Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel Orientasi hasil berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,700 > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini juga secara praktis dalam hal dimensi orientasi terhadap hasil, Puskesmas Tanralili selalu menekankan pegawai untuk selalu dapat mencapai hasil pekerjaan yang baik, karyawan difokuskan lebih kepada pencapaian hasil yang maksimal daripada memikirkan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Hal ini didukung dengan puskesmas yang selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk dapat mengembangkan diri melalui pelatihan atau bentuk pengembangan diri lainnya (Sumantri, 2015). Sejalan dengan penelitian Jufrizen dan Rahmadhan (2020). Menunjukkan budaya Organisasi berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010), menyatakan bahwa: budaya Organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berhubungan dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun

(Tika, 2006). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romi (2020), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi hasil terhadap variabel kinerja pegawai. Secara nyata variabel inovasi dan keberanian untuk mengambil resiko mampu meningkatkan kinerja organisasi pada setiap pegawai agar inovatif dan berani mengambil resiko berdampak pada peningkatan kinerja organisasi pada Puskesmas Tanralili. Berusaha menjadi lebih inovatif adalah hasil dari tindakan para pegawai yang bersedia menerima tantangan-tantangan lebih besar dan berani memikul resiko yang sudah diperhitungkan.

Hubungan Variabel Orientasi Orang Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel Orientasi individu berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,014 < 0,05$. Di Puskesmas tanralili tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap karyawan didalam institusi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama I dkk (2015), ada hubungan yang signifikan antara variabel Orientasi Hasil (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Unstandarizide Coefficient β sebesar 1,45. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2020), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi orang terhadap variabel kinerja pegawai. Pada dasarnya, orientasi orang adalah sebuah sikap dan juga perilaku terhadap orang lain untuk menciptakan harmoni di sebuah tempat baru. Tak hanya itu saja, orientasi juga bermanfaat untuk meningkatkan kinerja individu dalam berproses di dalam tempat yang baru supaya semakin maksimal (Novitasari L, 2021).

Hubungan Variabel Orientasi Tim Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel Orientasi terhadap tim berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,048 < 0,05$. Begitu pula dengan variabel orientasi terhadap tim, semakin baik teamwork maka semakin baik pula kinerja pegawai di Puskesmas. Dengan demikian budaya organisasi dan teamwork perlu ditingkatkan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama I dkk (2015), Ada hubungan yang signifikan antara variabel Orientasi Individudsds (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Unstandarizide Coefficient β sebesar 1,086. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2020), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi tim terhadap variabel kinerja pegawai. Tanpa adanya budaya organisasi yang kuat, pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam organisasi adanya budaya kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Selain itu, dengan adanya teamwork efektif di dalam perusahaan akan akan menghasilkan produktifitas, kualitas, dan loyalitas yang baik. Tim kerja yang efektif akan menjadikan sebuah kekuatan penting pada salah satu faktor keberhasilan organisasi yang baik sehingga mampu memberikan kinerja secara optimal (Novitasari L, 2021).

Hubungan Variabel Agresivitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel Agresivitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,968 > 0,05$. Agresivitas adalah penggunaan hak sendiri dengan cara melanggar hak orang lain. Apabila pribadi yang agresif bertindak demi diri sendiri, dia melakukan hak itu dengan tidak menghina dan merendahkan orang lain. Agresivitas umumnya memiliki potensi untuk melukai orang lain atau benda yang berupa serangan fisik (memukul, menendang, menggigit), serangan verbal (membentak, menghina) dan melanggar hak orang lain (mengambil dengan paksa) (Sukmawati, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti D (2011), Ada hubungan yang signifikan antara variabel agresifitas terhadap Quality of Work Life pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daswin (2019), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel agresivitas terhadap variabel kinerja pegawai. Mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja, Santoso dalam Pangewa (2013), mengemukakan bahwa Budaya perusahaan (organisasi) bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematis kerja yang menjadi buku suci organisasi. Lebih dari itu, budaya organisasi adalah spirit d'corp jiwa organisasi yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas dalam organisasi (Pangewa, 2013).

Hubungan Variabel Stabilitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel Stabilitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,806 > 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti D (2011), Ada hubungan yang signifikan antara variabel stabilitas terhadap Quality of Work Life pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daswin (2019), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel stabilitas terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut asumsi peneliti, kinerja pegawai yang baik dan budaya organisasi yang kondusif berdampak positif terhadap layanan yang diberikan. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan ada hubungan perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya diibaratkan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya puskesmas ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi, dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi (Haeruddin, 2020).

Hubungan Variabel Inovasi Dan Pengambilan Risiko Terhadap Variabel Kinerja Melalui Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel Inovasi dan pengambilan resiko berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko berdasarkan kinerja dan budaya organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuki dkk (2022), ada hubungan yang signifikan antara variabel inovasi dan pengambilan risiko terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raehan dkk (2019), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel inovasi dan pengambilan risiko terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Karyawan puskesmas memiliki prinsip dalam menjalankan dan mematuhi norma yang ada. Karyawan di puskesmas tersebut memiliki pematuhan peraturan yang harus ditaati, jika karyawan tersebut tidak mengikuti peraturan yang telah tersedia maka karyawan akan dikenakan sanksi yang sudah diterapkan (Sumantri, 2015). Puskesmas merupakan garda terdepan dalam mewujudkan sumber daya manusia Indonesia yang sehat. Hal tersebut karena Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan yang terdekat ke masyarakat untuk menyelesaikan masalah kesehatannya (Sumantri, 2015). Pembangunan Puskesmas di seluruh kecamatan merupakan upaya pemerintah dalam pemerataan pelayanan kesehatan. Dengan dukungan sumber pendanaan yang memadai, Puskesmas saat ini telah berubah menjadi lebih baik, mempunyai tampilan fisik yang bagus dan nyaman untuk memenuhi kepuasan masyarakat yang ada di wilayah kerjanya. Namun,

tampilan fisik gedung saja tentu belum dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat secara utuh tanpa adanya penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang terbaik dari petugas Puskesmas (Sugiyono, 2009).

Hubungan Variabel Perhatian Kepada Detail Terhadap Variabel Kinerja Melalui Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel Perhatian terhadap detail berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karman S (2022), ada hubungan yang signifikan antara variabel perhatian kepada detail terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juan K (2016), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel perhatian kepada detail terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Hal-hal yang biasa dilakukan para pegawai setelah menyelesaikan tugas mereka di antaranya me-review (mengecek kembali) hasil pekerjaannya kembali, melaporkan kepada atasan, melakukan evaluasi, membuat inovasi dan strategi baru untuk pekerjaan selanjutnya, brain storming bersama apabila mendapati pekerjaan yang sama seperti yang telah dilakukan sebelumnya, dan merekapitulasi hasil kerja. Hal ini tergambar dari jawaban seluruh responden yang sepakat bahwa atasan mereka melakukan pengecekan ulang dan memberikan feedback terhadap hasil kerja masing-masing pegawai. Hubungan yang baik antara pegawai dan atasan akan membentuk iklim bekerja yang kondusif. Saling mendukung pekerjaan satu sama lain juga sangat diperlukan. Dengan melakukan double check pekerjaan kepada atasan dan diimbangi dengan pemberian koreksi serta feedback oleh atasan menandakan komunikasi di antara keduanya berjalan dengan baik. Semakin banyak melakukan diskusi semakin rinci pula hal-hal yang diperhatikan. Hal ini sangat berdampak positif terutama dalam hal pemenuhan keinginan klien. Para pegawai juga sangat memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam gedung maupun luar gedung (Afandi P, 2018). Hal ini tidak sejalan pula dengan teori Robbins (2002) yang mengatakan bahwa perhatian kepada detail terhadap budaya organisasi bukan yang amat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. (Robbins, 2022).

Hubungan Variabel Orientasi Hasil Terhadap Variabel Kinerja Melalui Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel Orientasi hasil berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Sejauh mana karyawan fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad A (2016), ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi hasil terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juan K (2016), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi hasil terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Puskesmas yang memberikan pelayanan prima (service excellence) adalah Puskesmas yang mampu memberikan pelayanan yang secara konsisten memenuhi kebutuhan (needs) pasien atau masyarakat dan bahkan dapat melampaui keinginan dan kebutuhan atau ekspektasi (wants and demands) masyarakat sebagai pengguna. Adanya keluhan, terjadi karena pelayanan yang diterima lebih rendah dari persepsi awal atau tidak sesuai dengan harapan. Hal ini akan menjadi pengalaman tidak baik bagi penerima layanan. Sebaliknya, pengalaman yang baik akan dirasakan masyarakat jika pelayanan yang mereka terima melebihi persepsi dan ekspektasi awal. Dengan pemahaman tersebut maka Puskesmas yang memberikan pelayanan memiliki ciri kinerja yang baik, ditunjukkan antara lain dengan tercapainya target indikator program/

pelayanan, dan tidak ada keluhan (zero complaint) (Febriantina, 2018). Orientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, bisa diandalkan, bertanggung jawab, dan mampu mengidentifikasi risiko secara sistematis. Sehingga, perlu memahami hubungan antara perencanaan dan hasil untuk mencapai keberhasilan organisasi (Febriantina, 2018).

Hubungan Variabel Orientasi Orang Terhadap Variabel Kinerja Melalui Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel Orientasi individu berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada karyawan di dalam organisasi itu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul O (2017), ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi orang terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alia (2022), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi orang terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Kepala Puskesmas menyatakan jika pegawainya selalu meminta pendapat dan mengedapankan diskusi sebelum menetapkan sebuah keputusan atau kebijakan yang akan diberlakukan di internal Puskesmas. Pertemuan rutin berupa rapat rutin serta mini lokakarya menjadi sarana mereka untuk berdiskusi dalam dalam mengambil sebuah keputusan internal organisasi. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan dari jawaban responden bahwa puskesmas sudah mampu menampung aspirasi pegawai yaitu dengan cara mendengarkan saran-saran ketika melaksanakan evaluasi, namun sepertinya belum terlalu dirasakan oleh pegawai. Disimpulkan dari jawaban dari para responden, mereka masih belum bisa mendeskripsikan langkah-langkah aktual yang dilakukan puskesmas untuk menampung aspirasi atau saran pegawai. Pelibatan petugas Puskesmas dalam pengambilan keputusan hanya dirasakan sebagian kecil oleh pegawai (Hadju dkk, 2019).

Hubungan Variabel Orientasi Tim Terhadap Variabel Kinerja Melalui Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel Orientasi terhadap tim berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darman K (2016), ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi tim terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galang dkk (2022), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel orientasi tim terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Puskesmas memiliki nilai bahwa komunikasi dan koordinasi serta kegiatan informal dapat membangun kedekatan antar pegawai dan dapat mendorong kerjasam tim. Komunikasi dan koordinasi dibentuk melalui interaksi pada pertemuan rutin berupa rapat rutin serta lokakarya mini. Kedekatan serta kekompakan dibangun melalui kegiatan informal diluar pekerjaan. Namun, Puskesmas perlu memperimbangkan aspek pelatihan teamwork untuk membangun kemampuan kerjasama tim yang baik (Haeruddin, 2020). Menurut Colquitt dkk dalam Santono (2014) menyatakan bahwa *Teamwork processes have a moderate positive effect on team performance, that aspect of team process has a stronger effect on performance for teams involved in more complex knowledge work rather than less complex work*". Proses kerja tim memiliki efek positif moderat pada kinerja tim, aspek proses tim memiliki hubungan kuat pada kinerja untuk tim yang terlibat dalam pekerjaan pengetahuan lebih kompleks dari pada bekerja kurang kompleks (Santono, 2014).

Hubungan Variabel Agresivitas Terhadap Variabel Kinerja Melalui Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel Agresivitas berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Se jauh mana karyawan itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erna T (2016), ada hubungan yang signifikan antara variabel agresivitas terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stephan S (2016), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel agresivitas terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Puskesmas komitmen terhadap kedisiplinan jam kerja. Namun sayang, belum ada reward dari internal Puskesmas yang diberikan kepada pegawai Puskesmas yang memiliki kinerja yang atau baik berprestasi. Nilai komitmen terhadap disiplin waktu kerja dan komitmen pada sasaran kerja pegawai Puskesmas di atur oleh PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada regulasi tersebut disebutkan jika PNS wajib menyusun SKP dan PNS yang capaian sasaran kinerja buruk akan mendapatkan hukuman sedang hingga hukuman berat. Beberapa Puskesmas membentuk peraturan internal mengenai disiplin waktu kerja pegawai Puskesmas. Namun sayang belum adanya reward yang diberikan oleh internal Puskesmas kepada mereka yang mampu bekerja dengan baik dan memiliki capaian kinerja yang baik (Shiddiq dkk, 2018).

Hubungan Variabel Stabilitas Terhadap Variabel Kinerja Melalui Budaya Organisasi

Hasil analisis variabel Stabilitas berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. Se jauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi (2016), ada hubungan yang signifikan antara stabilitas terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juan K (2016), tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel stabilitas terhadap variabel kinerja melalui budaya organisasi. Berdasarkan hasil penelitian seluruh pegawai di Puskesmas menyatakan keterbukaan mereka terhadap perubahan yang memang perlu dilakukan oleh Puskesmas. Perubahan sistem antrian loket, revisi SOP dan penggunaan teknologi Komputer oleh pegawai adalah beberapa perubahan yang dilakukan oleh Puskesmas. Pimpinan mendorong perubahan dengan melakukan komunikasi dan diskusi kepada bawahannya sebelum menetapkan hal tersebut (Sukmawati, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Puskesmas Tanralili Kabupaten Maros Tahun 2022, maka dapat disimpulkan bahwa pada jalur Inovasi dan pengambilan risiko berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,001 < 0,05$. Dan Perhatian terhadap detail berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,009 < 0,05$. 3). Orientasi hasil berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,390 > 0,05$. 4). Orientasi individu berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,306 > 0,05$. 5). Orientasi terhadap tim berhubungan langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,026 < 0,05$. 6). Agresivitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,852 > 0,05$. 7). Stabilitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai $p\text{-value } 0,098 > 0,05$. 8). Variabel inovasi dan pengambilan risiko berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,030 < 0,05$. 9). Perhatian terhadap detail berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,785 > 0,05$. 10). Orientasi hasil berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,700 > 0,05$. 11). Orientasi individu berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,014 < 0,05$. 12). Orientasi terhadap tim berhubungan langsung dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,048 < 0,05$. 13). Agresivitas berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p\text{-value } 0,968 > 0,05$. 14). Stabilitas

berhubungan langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0,806 > 0,05$. 15). Inovasi dan pengambilan risiko berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. 16). Perhatian terhadap detail berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. 17). Orientasi hasil berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. 18). Orientasi individu berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. 19). Orientasi terhadap tim berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. 20). Agresivitas berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi. 21). Stabilitas berhubungan secara langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening budaya organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini yang saya sajikan. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam karya tulis ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Az, M. A., Mas' ud, M., & Saleh, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia*. *Tata Kelola*, 9(2), 207-224.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar*. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80.
- Damayanti, R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamalate Kota Makassar Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Datau, M. A., Ahmad, M., & Bokingo, A. H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato*. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 257-263.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)*. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru*. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.
- Fernanda, T. O. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reckitt Benckiser Di Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas 17 Agustus 1945).
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada PT.PLN (Persero) Area Bandung*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155-172.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125-135.

- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar*. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(1), 1-13.
- Jannah, N., Jamal, M., & Alaydrus, A. (2018). *Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Juanda Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi*. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66-79.
- Lijan, P., & Sartono, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA Grafindo Persada.
- Mahleni, K., Lubis, N. L., & Moriza, T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018*. Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat, 4(2), 101-110.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9-25.
- Nasir, M., Haeruddin, H., & Ahri, R. A. (2017). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Antenatal Care Di Puskesmas Kabupaten Halmahera Tengah*. Global Health Science, 2(3), 283-290.
- Novitasari, L. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Secang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Rafiq, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*. Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3 (1), 105–114.
- Rini, E. S., & Syaharuddin, S. (2018, July). *pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai*. In Forum Ekonomi (Vol. 20, No. 2, pp. 81-86).
- Sanjaya, D. (2019). *Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Karyawan Wanita di Lpp RRI Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Shidiq, M. A., Sriatmi, A., & Arso, S. P. (2018). *Analisis Budaya Organisasi Puskesmas Sebagai Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Di Kota Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip), 6(2), 1-8.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng*. Jurnal Sosio Sains, 8(1), 55-71.
- Ulfa, L., & Muchlis, N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Saat Pandemi Covid Di Klinik Kimia Farm Kota Makassar*. Journal of Muslim Community Health, 2(3), 69-80.
- Wijaya, M. (2019). *Peran Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Efektifitas dan Efisiensi Strategi Organisasi*. Media Informatika, 18(2), 67-74.
- Yuliasari, H., & Kusuma, R. M. (2020). *Systematic Literature Review: Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kader Puskesmas: A Systematic Literature Review: Commitment and Job Satisfaction Towards The Performance Of Public Health Centre Cadres*. Jurnal Psikologi Jambi, 5(2), 64-79.