

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKSESMAS PEMARON KABUPATEN BREBES**

**Skripsi**

Oleh:

**Muhammad Iqbal Pebrianto**

**NPM: 4120600284**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKSESMAS PEMARON KABUPATEN BREBES

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Muhammad Iqbal Pebrianto**

**NPM: 4120600284**

Diajukan Kepada:

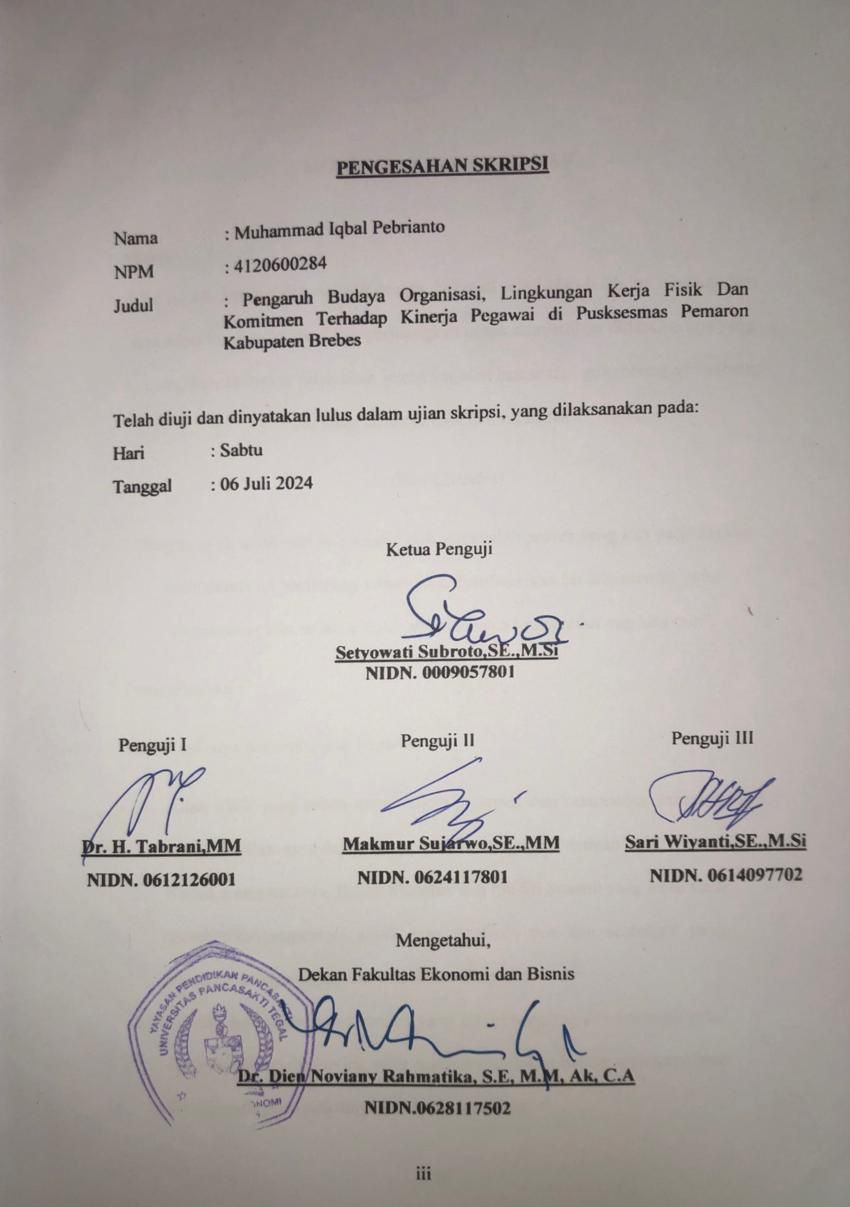
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

|  |
| --- |
|  |



# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

**“** Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau perjuangkan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar tapi gelombang-gelombang itu yang nantinya bisa kau ceritakan”.

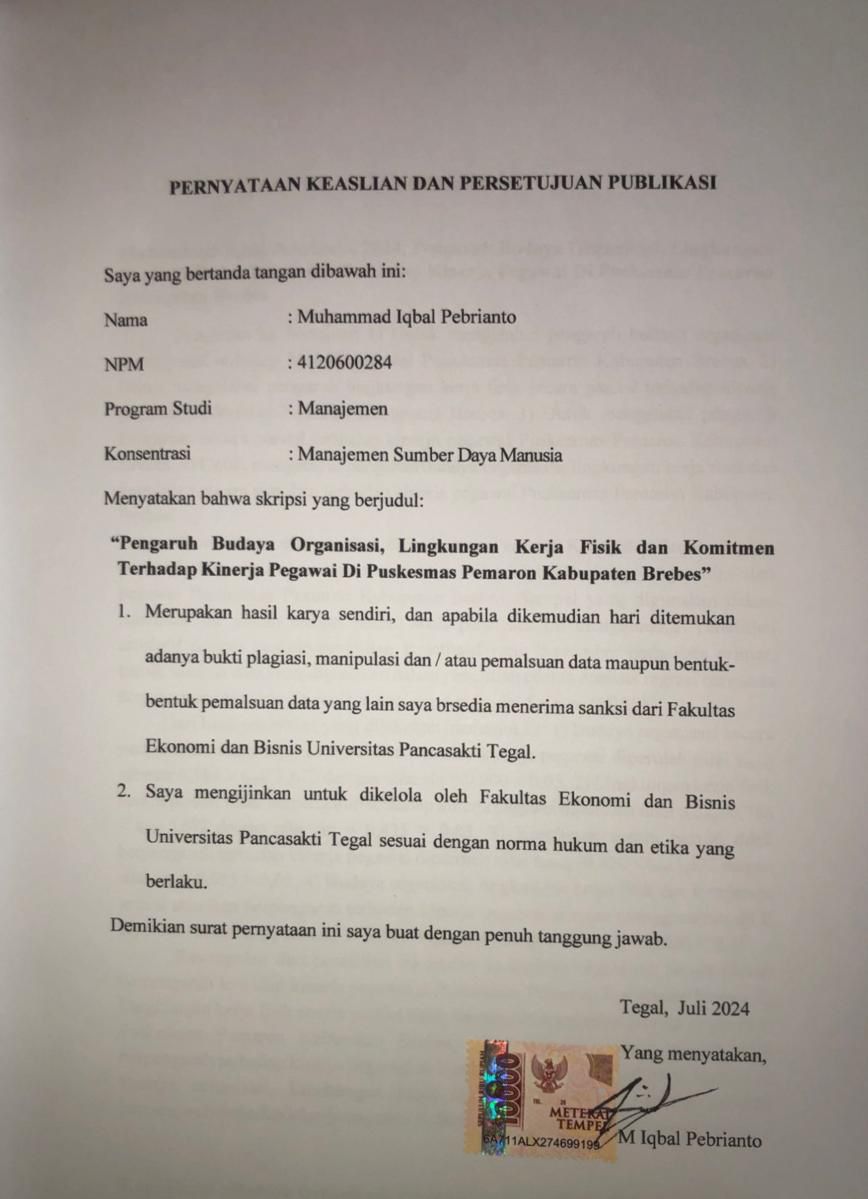
(Boy Chandra)

“Berjuanglah untuk diri kita sendiri dan percayalah proses yang kita perjuangkan akan menemui hasil yang semestinya. Pembuktikan kepada mereka yang memandang kita sebelah mata adalah dengan kesuksesan yag kita raih”.

**Persembahan :**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan petunjuk dan kelancaran, sehingga Alhamdulillah saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Musahar dan Ibu Sri Susanti yang senantiasa memberikan segalanya untuk saya terutama doa dan semangat yang menjadikan saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada diri sendiri yang selalu berjuang demi sebuah gelar dalam proses skripsian ini, yang selalu meyakinkan bahwa semuanya bisa selesai tepat pada waktunya dan tetap semangat.
4. Keluarga yang senantiasa memberikan dukungan kepada saya yang menjadikan saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ketiga adek saya karunia ayu mulyandari, kirana sekar wangi dan Muhammad tegar dermawan sebagai sebuah motivasi dan menjadi contoh untuk tetap semangat melanjutkan Pendidikan sampai jenjang yang lebih tinggi demi menggapai sebuah cita-cita.
6. Dosen pembimbing, Bapak Dr.H.Tabrani, M.M selaku pembimbing I dan Ibu Agnes Dwita S., SE, M.Kom selaku pembimbing II yang senantiasa membimbing, memotivasi, memberikan saran dan masukan saat proses penyusunan skripsi sampai selesainya skripsi ini.
7. Kepada kepala puskesmas beserta para pegawai lainnya yang menerima saya dan memberi kesempatan untuk melakukan penelitian di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes. Terimakasih telah membantu saya dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Teman -teman yang telah membantu dan memberikan semangat, masukan dan saran saat revisian dalam penyusunan skripsi ini.
9. Almamater, Universitas Pancasakti Tegal yang saya banggakan.



# 

# ABSTRAK

**Muhammad Iqbal Pebrianto, 2024, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes**

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes. 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang yang terdiri dari pegawai Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif yang bersumber pada data primer, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukan: 1) Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung sebesar 6,384 > ttabel 1,672 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05, 2) Lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung -0,786 < ttabel 1,672 dengan nilai sig = 0,435 > 0,05, 3) Komitmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung -0,450 < ttabel 1,672 dengan nilai sig = 0,655 > 0,05, 4) Budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,034 > Ftabel 3,16 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes, 2) Lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes, 3) Komitmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes, 4) Budaya organisasi, Lingkungan kerja fisik dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen, Kinerja**

# *ABSTRACT*

***Muhammad Iqbal Pebrianto, 2024, The Influence of Organizational Culture, Physical Work Environment and Commitment on Employee Performance at the Pemaron Community Health Center, Brebes Regency***

*This research aims 1) To determine the partial influence of organizational culture on the performance of Pemaron Health Center employees, Brebes Regency. 2) To determine the partial influence of the physical work environment on the performance of Pemaron Health Center employees, Brebes Regency. 3) To determine the partial effect of commitment on the performance of Pemaron Health Center employees, Brebes Regency. 4) To determine the influence of organizational culture, physical work environment and commitment simultaneously on the performance of Pemaron Health Center employees, Brebes Regency..*

*This research was carried out at the Pemaron Health Center, Brebes Regency, with the population used in this research being 60 people consisting of employees of the Pemaron Health Center, Brebes Regency. The sample used in this research is a saturated sample. This type of research uses associative research with quantitative research methods sourced from primary data. The data analysis technique used in the research is multiple regression analysis using the Statistical Package for Social Science (SPSS).*

*The results of the research conducted show: 1) Organizational culture partially has a significant influence on employee performance, obtained by a t value of 6.384 > t table 1.672 with a sig value = 0.000 < 0.05, 2) The physical work environment partially has no effect on employee performance. tcount value -0.786 < ttable 1.672 with sig value = 0.435 > 0.05, 3) Partial commitment has no effect on employee performance, obtained tcount value -0.450 < ttable 1.672 with sig value = 0.655 > 0.05, 4) Organizational culture, The physical work environment and commitment simultaneously influence employee performance using the F test to obtain an Fcount value of 17.034 > Ftable 3.16 with a sig value = 0.000 < 0.05.*

*The conclusions of this research are 1) Organizational culture partially influences employee performance at the Pemaron Community Health Center, Brebes Regency, 2) The physical work environment partially does not influence employee performance at the Pemaron Community Health Center, Brebes District, 3) Partial commitment does not influence employee performance at Pemaron Health Center, Brebes Regency, 4) Organizational culture, physical work environment and commitment simultaneously influence employee performance at Pemaron Health Center, Brebes Regency.*

***Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Commitment, Performance.***

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes".**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. H. Tabrani, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, dan memotivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S., SE, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, memotivasi, memberikan saran dan masukan kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi penelitian ini. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihal-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Juli 2024

**Muhammad Iqbal Pebrianto**

# DAFTAR ISI

**Halaman**

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc169012679)

[HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ii](#_Toc169012680)

[PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_Toc169012681)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc169012682)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi](#_Toc169012683)

[ABSTRAK vii](#_Toc169012684)

[*ABSTRACT* viii](#_Toc169012685)

[KATA PENGANTAR ix](#_Toc169012686)

[DAFTAR ISI xi](#_Toc169012687)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc169012688)

[DAFTAR GAMBAR xv](#_Toc169012689)

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_Toc169012690)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc169012691)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc169012693)

[B. Rumusan Masalah 9](#_Toc169012694)

[C. Tujuan Penelitian 10](#_Toc169012695)

[D. Manfaat Penelitian 10](#_Toc169012696)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12](#_Toc169012697)

[A. Landasan Teori 12](#_Toc169012699)

[1. Kinerja 12](#_Toc169012700)

[2. Budaya Organisasi 12](#_Toc169012701)

[3. Lingkungan Kerja Fisik 22](#_Toc169012702)

[4. Komitmen 26](#_Toc169012703)

[B. Penelitian Terdahulu 29](#_Toc169012704)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 33](#_Toc169012705)

[D. Hipotesis 37](#_Toc169012706)

[BAB III METODE PENELITIAN 41](#_Toc169012707)

[A. Jenis Penelitian 41](#_Toc169012709)

[B. Populasi dan Sampel 41](#_Toc169012710)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 43](#_Toc169012711)

[D. Metode Pengumpulan Data 46](#_Toc169012712)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 48](#_Toc169012713)

[F. Metode Analisis Data 51](#_Toc169012714)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 65](#_Toc169012715)

[A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 65](#_Toc169012717)

[B. Hasil Penelitian 68](#_Toc169012718)

[C. Pembahasan 92](#_Toc169012719)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 99](#_Toc169012720)

[A. Kesimpulan 99](#_Toc169012721)

[B. Saran 100](#_Toc169012722)

[DAFTAR PUSTAKA 102](#_Toc169012723)

[LAMPIRAN 104](#_Toc169012724)

# DAFTAR TABEL

**Tabel Halaman**

[1. Data Rekapitulasi Presensi Pegawai periode Januari-Desember 2022…………...4](#_Toc170132633)

[2. Data Rekapitulasi Presensi Pegawai periode Januari-Desember 2023…………...5](#_Toc170132634)

[3. Penelitian Terdahulu…………………………………………………………….29](#_Toc170132635)

[4. Data Pegawai Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes…………………………42](#_Toc170132636)

[5. Data Sampel Pegawai Puskesmas Pemaron Brebes 43](#_Toc170132637)

[6. Operasonalisasi Variabel 45](#_Toc170132638)

[7. Skala Pengukuran Likert 48](#_Toc170132639)

[8. Data Pembagian Kuesioner 68](#_Toc170132640)

[9. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 69](#_Toc170132641)

[10. Responden Berdasarkan Umur 70](#_Toc170132642)

[11. Responden Berdasarkan Pendidikan 71](#_Toc170132643)

[12. Responden Berdasarkan Lama Bekerja 72](#_Toc170132644)

1[3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) 74](#_Toc170132645)

[14. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1) 75](#_Toc170132646)

[15. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) 77](#_Toc170132647)

[16. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X3) 78](#_Toc170132648)

[17. Uji Reliabilitas Variabel 79](#_Toc170132649)

[18. Analisis Statistik Deskriptif 80](#_Toc170132650)

[19. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* 82](#_Toc170132651)

[20. Hasil Uji Multikolinearitas 84](#_Toc170132652)

[21. Hasil Uji Autokorelasi 86](#_Toc170132653)

[22. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 87](#_Toc170132654)

[23. Hasil Uji Parsial (Uji t) 89](#_Toc170132655)

[24. Hasil Uji Simultan (Uji F) 91](#_Toc170132656)

[25. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)…………………………………………………………………..92](#_Toc170132657)

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar** **Halaman**

[1. Kerangka Pemikiran Konseptual 37](#_Toc165492817)

[2. Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian 59](#_Toc165492818)

[3. Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F 61](#_Toc165492819)

4. Struktur Organisasi Puskesmas Pemaron Brebes…………………………......66

5. Grafik Berdasarkan Jenis Kelamin……………………………………………70

6. Grafik Berdasarkan Umur…………………………………………………….71

7. Grafik Berdasarkan Pendidikan……………………………………………….72

8. Grafik Berdasarkan Lama Bekerja…………………………………...……….73

9. Uji Normalitas Histogram...……………..……...…………………………….82

10. Uji Normalitas P-P Plot……………………………………………………...83

11. Hasil Uji Heterokedastisitas…………………………………………...……..85

# DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran**   **Halaman**

[1. Surat Izin Penelitian 105](#_Toc169130868)

[2. Surat Balasan Izin Penelitian 106](#_Toc169130869)

[3. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner 107](#_Toc169130870)

[4. Permohonan Pengisian Kuesioner 108](#_Toc169130871)

[5. Data Pembagian Kuesioner 115](#_Toc169130872)

[6. Jenis Kelamin Responden 115](#_Toc169130873)

[7. Responden Berdasarkan Umur 115](#_Toc169130874)

[8. Responden Berdaarkan Pendidikan 116](#_Toc169130875)

[9. Responden Berdasarkan Lama Bekerja 116](#_Toc169130876)

[10. Data Tabulasi Penelitian 117](#_Toc169130877)

[11. Uji Validitas 125](#_Toc169130878)

[12. Uji Reliabilitas 129](#_Toc169130879)

13. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif……………………………………....122

[14. Hasil Uji MSI Responden 130](#_Toc169130880)

[15. Hasil Uji Normalitas 138](#_Toc169130881)

[16. Hasil Uji Multikolinearitas 138](#_Toc169130882)

[17. Hasil Uji Heterokedastisitas 139](#_Toc169130883)

[18. Hasil Uji Autokorelasi 139](#_Toc169130884)

[19. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 140](#_Toc169130885)

[20. Hasil Uji Parsial (Uji t) 140](#_Toc169130886)

[21. Hasil Uji Simlutan (Uji F) 140](#_Toc169130887)

[22. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 141](#_Toc169130888)

# BAB I

# PENDAHULUAN

## **Latar Belakang Masalah**

Dalam situasi yang penuh kompetisi saat sekarang ini, sebuah organisasi ataupun perusahaan berupaya untuk dapat bertahan dan berkembang, yakni dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak organisasi yang amat penting. Untuk itu kinerja dari sumber daya manusia, khususnya dalam pelayanan publik, menuntut adanya pemberian pelayanan masyarakat yang lebih profesional, renponsif dan transparan. Sedangkan hal ini sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan efektivitas serta kemampuan demi keberhasilan suatu organisasi. Tuntutan kebutuhan dalam organisasi yang tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun eksternal dalam berhadapan dengan tantangan terhadap peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan organisasi sumber daya manusia itu sendiri, dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya tujuan organisasi.

Kemajuan suatu organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Agar tetap bertahan di era perkembangan zaman ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu ataupun dalam bentuk kerjasama secara profesional.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan dengan melihat kinerja sumber daya manusianya, dengan melihat berhasil atau tidaknya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja pegawai puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat perlu mendapatkan perhatian yang lebih terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik untuk pencapain tujuan organisasi maka dituntut kesadaran pegawai agar bekerja secara profesional demi memberikan pelayanan yang maksimal. Hal tersebut tidak terlepas dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi, faktor faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan komitmen sumber daya manusia.

Budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan dan mendorong kemampuan kinerja dalam suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang. Menurut Robbins dalam (Sulaksono, 2019:2) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama yaitu sebuah karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana seorang pegawai mempresepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah pegawai tersebut menyukai budaya atau tidak.

Lingkungan kerja fisik juga memiliki peran terhadap meningkatkan kinerja dalam organisasi, lingkungan kerja fisik yang memadai dapat menunjang keberlangsungan para pegawai saat bekerja karena berkaitan dengan fasilitas yang ada pada tempat kerja. Menurut Sedarmayanti dalam (Mahawati et al., 2021:121) Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung.

Komitmen menjadi salah satu hal yang penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dengan memiliki komitmen pegawai diharapkan dapat lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaanya. Menurut Robbins & Judge dalam (Yusuf & Syarif, 2017:25) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak ke organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pegawai yang meiliki komitmen biasanya bekerja dengan penuh perhatian dan semangat yang lebih agar mampu memberikan kontribusi secara maksimal terhadap pekerjaanya.

Penelitian ini mengambil objek di Puskesmas Pemaron Brebes yang beralamat di Desa Pemaron, Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes. Puskesmas Pemaron Brebes merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang dibentuk pemerintah yang bergerak menyelenggarakan upaya kesehatan pada masyarakat. Fenomena dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai Puskesmas Pemaron Brebes yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam periode januari-desember tahun 2022 dan 2023, berikut ini :

Tabel 1

Data Rekapitulasi Presensi Pegawai periode Januari-Desember 2022

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Jumlah Hari Kerja** | **Jumlah Pegawai** | **Rata-rata**  **Kehadiran** | **Ketidakhadiran** | | | **Jumlah Pegawai Terlambat** |
| **A** | **I** | **S** |
| 1 | Januari | 25 | 70 | 99% | - | 13 | - | 11 |
| 2 | Februari | 25 | 71 | 100% | - | - | - | - |
| 3 | Maret | 26 | 72 | 99% | - | 9 | 3 | 7 |
| 4 | April | 24 | 70 | 99% | - | 11 | - | 9 |
| 5 | Mei | 20 | 70 | 100% | - | - | - | - |
| 6 | Juni | 24 | 70 | 98% | 2 | 20 | 4 | 6 |
| 7 | Juli | 25 | 70 | 99% | - | 12 | 6 | 11 |
| 8 | Agustus | 26 | 69 | 99% | 1 | 10 | - | 8 |
| 9 | September | 26 | 69 | 100% | - | - | - | - |
| 10 | Oktober | 26 | 69 | 100% | - | - | - | - |
| 11 | November | 26 | 69 | 99% | - | 9 | 5 | 12 |
| 12 | Desember | 24 | 69 | 99% | - | 7 | 3 | 10 |

Sumber: Puskesmas Pemaron Brebes

Tabel 2

Data Rekapitulasi Presensi Pegawai periode Januari-Desember 2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Jumlah Hari Kerja** | **Jumlah Pegawai** | **Rata-rata**  **Kehadiran** | **Ketidakhadiran** | | | **Jumlah Pegawai Terlambat** |
| **A** | **I** | **S** |
| 1 | Januari | 25 | 68 | 99% | - | 16 | - | 10 |
| 2 | Februari | 23 | 68 | 99% | 1 | 3 | 4 | 8 |
| 3 | Maret | 26 | 68 | 99% | - | 8 | 5 | 11 |
| 4 | April | 18 | 68 | 100% | - | - | - | - |
| 5 | Mei | 25 | 69 | 99% | - | 20 | - | 7 |
| 6 | Juni | 23 | 68 | 98% | - | 24 | - | 9 |
| 7 | Juli | 25 | 67 | 97% | 3 | 35 | 7 | 14 |
| 8 | Agustus | 26 | 67 | 98% | - | 18 | 7 | 12 |
| 9 | September | 25 | 66 | 100% | - | - | - | - |
| 10 | Oktober | 26 | 67 | 99% | - | 18 | - | 10 |
| 11 | November | 26 | 65 | 100% | - | - | - | - |
| 12 | Desember | 24 | 64 | 98% | - | - | 24 | 13 |

Sumber: Puskesmas Pemaron Brebes

Berdasarkan data rekapitulasi diatas menunjukan bahwa masih terdapat pegawai Puskesmas Pemaron Brebes yang kurang disiplin dalam segi ketidakhadiran dan keterlambatan. Hal ini dapat dilihat dari tabel tersebut yang dimana pada periode bulan januari-desember tahun 2022 dan 2023 menunjukan data kurangnya disiplin pegawai dalam segi ketidakhadiran dan keterlambatan yang mengalami fluktuatif, pada data tersebut menunjukan dalam periode bulan januari-desember tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan pada tahun 2022 , penurunan disini diartikan yaitu meningkatnya data pegawai dari segi ketidakhadiran dan keterlambatan yang dimana hal tersebut menunjukan kinerja pegawai yang menurun, hal ini akan berdampak buruk juga terhadap Puskesmas Pemaron Brebes, oleh karena itu pihak yang memiliki kewenangan disini misalnya yaitu kepala Puskesmas yang harus bisa menemukan jalan keluar atas permasalahan tersebut. Beberapa hal yang dapat menjadi penyebabnya yaitu bisa muncul dari menurunya keyakinan diri para pegawai terhadap kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai yang belum mampu menerapkan disiplin kerja serta pelayanan yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Puskesmas Pemaron Brebes. Adanya indikasi kinerja pegawai yang belum maksimal di puskesmas Pemaron Brebes sebagaimana dibuktikan melalui data rekapitulasi presensi tersebut sehingga menyebabkan beberapa kegiatan lain yang sudah tersusun sesuai rencana menjadi tertunda, misalnya seperti pelayanan, pelaksanaan tindakan dan evaluasi kerja.

Budaya organisasi sendiri sebagai sebuah cerminan atau kebiasaan yang berjalan serta dilakukan oleh pegawai dalam ruang lingkup pekerjaan. Fenomena atau permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan permasalahan kinerja diatas mengenai pegawai yang belum mampu menerapkan disiplin yang mempengaruhi hasil kerjanya, pada budaya organisasi sendiri yang dimana penyebabnya yaitu kepala puskesmas yang cenderung kurang memberi perhatian kepada pegawainnya yang mengakibatkan kesadaran diri pegawai terkesan menurun atau kurangnya memberi sanksi terhadap pegawai yang memiliki kebiasaan buruk yang dapat merugikan puskesmas.

Fenomena atau permasalahan lainnya yang terdapat pada Puskesmas Pemaron yaitu mengenai lingkungan kerja fisik yang dimana menjadi salah satu penyebab kinerja pegawai rendah, pada Puskesmas Pemaron sendiri masih terdapat ruangan-ruangan yang sirkulasi udaranya kurang, penataan tata letak ruangan yang belum rapi, serta masih terdapat ruangan kerja yang terbilang sempit ini bisa menjadi pemicu kinerja pegawai menurun, karena jika melihat permasalahan tersebut pegawai akan merasa lama kelamaan saat bekerja merasa kepanasan dan ruang gerak yang terbatas mengakibatkan fokus pegawai menurun yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Komitmen dalam sebuah organisasi menjadi salah satu hal yang penting yang harus diterapkan dalam diri pegawai. Komitmen juga menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi yang dimana dapat dilihat disalah satu indikatornya yaitu kepatuhan. Jika melihat data rekapitulasi absensi terdapat adanya permasalahan dengan masih terdapat banyak pegawai yang terlambat disetiap bulannya yang menunjukan kurang patuhnya pegawai terhadap peraturan yang berlaku di tempat ia bekerja. Komitmen sendiri juga diartikan sebagai sebuah kesetiaan atau pengabdian para pegawainya yang dimana bisa diukur melalui masa kerja para pegawai, pegawai yang bisa dikatakan memiliki kesetiaan bisa diukur atau dilihat dari masa kerja dari pegawai itu sendiri selama ia bekerja, bisa dikatakan memiliki kesetiaan jika pegawai sudah bekerja kurang lebih 5 tahun dalam sebuah organisasi, sebaliknya jika pegawai baru bekerja kurang dari 5 tahun masih belum bisa dikatakan ia memiliki kesetiaan terhadap organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pujilestari (2021), didukung oleh penelitian dari Naimah & Nurhidayati (2023) dan A. Roni & Martyah (2021) para peneliti ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, hal ini menunjukan bahwa ketika Budaya Organisasi diterapkan dengan baik oleh para pegawainya akan membantu meningkatkan kinerjanya. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mewahaini & Sidharta (2022) ia menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Iis Rahayu et al. (2022), Yeni R & Wariyadi (2021) dan didukung Ramadhan & Halim (2023) berdasarkan penelitiannya menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hal berbeda ditemukan dalam penelitian Widianingrum & Djastuti (2016) menunjukan Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya Pengaruh Komitmen terhadap kinerja pegawai, beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis et al. (2018), Frimayasa & Lawu (2020) dan didukung oleh penelitian Maurifah Maysarah et al. (2023) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukan pengaruh Komitmen terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal berbeda ditunjukan pada penelitian yang dilakukan oleh Hasna et al. (2023) yang dimana Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat diketahui bahwa suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi yang akan berdampak baik juga terhadap organisasi tersebut. Lingkungan kerja fisik yang memadai serta mendukung juga akan mempengaruhi meningkatnya kinerja dalam organisasi dan komitmen yang dimiliki pegawai dalam suatu organisasi sangat penting karena akan berpengaruh juga terhadap meningkatnya kinerja yang ada dalam diri pegawai yang berpengaruh positif pada organisasi.

Berdasarkan temuan permasalahan latar belakang dan *research gap* diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas Pemaron Brebes dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes".**

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai kesehatan di Pemaron Kabupaten Brebes?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

## **Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, komitmen dan kinerja. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peniliti lain pada penelitian yang akan datang khusunya untuk prodi manajemen kosentrasi sumber daya manusia

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana (S.M) pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khusunya seputar Budaya organisasi, Lingkungan kerja fisik, Komitmen dan kinerja.

1. Bagi pihak Puskesmas

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi terkait untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mungkin bisa diimplementasikan oleh puskesmas.

1. Bagi pihak Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian serta referensi ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## **Landasan Teori**

## **Kinerja**

* + - * 1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Tannady, 2018:279) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Menurut Soelaiman Sukmalana dalam (Tannady, 2018:279) Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan di mana keluarnya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan miliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.

* + - * 1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam (Tannady, 2018:280) terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

1. Sarana Pendukung

Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi).

1. Supra Sarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

* + - * 1. Dimensi Kinerja

Menurut (Bangun, 2012:234) menyatakan bahwa standar pekerjaan ditetapkan dengan menganalisis rincian pekerjaan dan dapat menjadi tolak ukur penilaian pekerjaan. Untuk memfasilitasi penilaian pegawai, standar pekerjaan harus didefinisikan dan diukur dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama yang diperlukan untuk suatu tugas tertentu.

1. Kuantitas Kerja, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagaimana disyaratkan oleh standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda, dan pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut, perusahaan dapat menentukan berapa banyak pekerja yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut atau berapa unit pekerjaan yang dapat dilakukan setiap pekerja.

Dengan indikator:

1. Jumlah pekerjaan yang menjadi standar pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan, Setiap pegawai suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaannya. Setiap pekerjaan mempunyai standar mutu yang harus disesuaikan oleh pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar tersebut. Ketika pegawai menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan mereka, mereka berkinerja baik.

Dengan indikator:

1. Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan
2. Ketepatan Waktu, Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk beberapa pekerjaan bergantung pada pekerjaan lainnya dan harus diselesaikan tepat waktu dan butuhnya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, jika suatu bagian pekerjaan tidak selesai tepat waktu, maka bagian pekerjaan yang lain akan terhambat sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Dengan indikator:

1. Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
2. Kehadiran, kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen pegawai dalam bekerja. Beberapa jenis pekerjaan mengharuskan pegawai hadir untuk melaksanakan tugas pada waktu tertentu. Presensi tidak hanya diukur dari kehadiran pegawai, tetapi juga ketepatan waktu masuk dan selesai kerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi durasi jam kerja yang berarti juga mengurangi kedisiplinannya.Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan indikator:

1. Tingkat kehadiran
2. Kemampuan Kerjasama, dalam suatu pekerjaan dapat diukur dari cara mereka menjalin hubungan satu sama lain dengan sesama rekan kerja dengan cara mereka menjalin komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan yang baik pula demi meningkatkan kinerja organisasi, dalam organisasi tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja tetapi dengan kerjasama tim dalam organisasi. Kolaborasi antar pegawai sangatlah penting, karena beberapa tugas memerlukan dua orang atau lebih untuk melaksanakannya bersama-sama. Kinerja seorang pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Dengan indikator:

1. Menjalin hubungan dengan rekan kerja

## **Budaya Organisasi**

* + - * 1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam (Sulaksono, 2019:2) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama yaitu sebuah karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana seorang pegawai mempresepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah pegawai tersebut menyukai budaya atau tidak.

Menurut Wibowo dalam (Tannady, 2018:127) Budaya Organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Bahwa individu dengan latar belakang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi cenderung menjelaskan budaya organisasi dengan menggunakan terminologi yang sama, namun hal ini tidak berarti hanya terdapat satu budaya dalam organisasi, dan umumnya organisasi besar memiliki *dominant culture* dan sejumlah sub budaya (*subculture*).

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara seksama diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi.

* + - * 1. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:7) bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, diantaranya yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut diatas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.
   * + - 1. Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Ada dua belas faktor pembentuk budaya organisasi/ perusahaan/ budaya kerja/budaya akademis. Menurut David Drennan dalam (Sulaksono, 2019:13) yaitu :

1. Pengaruh dari pimpinan / pihak yayasan yang dominan
2. Sejarah dan tradisi organisasi yang cukup lama.
3. Teknologi,produksi dan jasa.
4. Industri dan kompetisinya / persaingan.
5. Pelanggan / stakehoulder akademis.
6. Harapan perusahaan / organisasi.
7. Sistem informasi dan kontrol.
8. Peraturan dan lingkungan perusahaan.
9. Prosedur dan kebijakan.
10. Sistem imbalan dan pengukuran.
11. Organisasi dan sumber daya.
12. Tujuan,nilai dan motto.
    * + - 1. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14) terdapat dimensi dan indikator Budaya Organisasi yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap pegawai didorong untuk bersikap inovatif untuk mengembangkan ide-ide baru dalam pekerjaanya dan juga berani untuk mengambil resiko terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat menimbulkan resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

Dengan indikator:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari pegawai didalam melaksanakan tugasnya.

Dengan indikator:

1. Ketelitian dan kecermatan dalam melakukan pekerjaan
2. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan pegawai dengan tujuan mendorong mereka untuk memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugasnya. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Dengan demikian semua pegawai berorientasi pada pencapain tujuan dan hasil.

Dengan indikator:

1. Fokus pada tujuan dan hasil
2. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (Teams Work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama yang dimaksud yaitu setiap pegawai bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama dalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama pegawai akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian pegawai akan beroerientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

Dengan indikator:

1. Kerjasama Tim
2. Agresif dalam bekerja. sejauh mana orang bersikap agresif dalam kata lain ketika seorang pegawai mampu memiliki pandangan dalam menetapkan rencana untuk bisa menyelesaikan tugasnya, kompetitif serta penuh insiatif. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (Ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

Dengan indikator:

1. Agresif dan kompetitif
2. Fungsi Budaya dalam Organisasi

Menurut Robbins dalam (Tuala, 2020:5) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, antara lain:

1. Untuk menetapkan tapal batas antara satu organisasi dengan organisasi lainya.
2. Identitas bagi para anggota organisasi.
3. Menimbulkan komitmen organisasi.
4. Memantapkan sistem social organisasi atau sebagai perekat sosial organisasi.
5. Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dalam organisasi.
6. Menetapkan permainan organisasi.

## **Lingkungan Kerja Fisik**

* + - * 1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito dalam (Khaeruman et al., 2021:55) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Adapun menurut Sedarmayanti dalam (Mahawati et al., 2021:121) Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Chandrasekar dalam (Mahawati, et al., 2021:121) Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu aspek di dalam lingkungan kerja, yang dimana merupakan hasil dari keterkaitan yang ada antara pegawai dan lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan tempat kerja adalah hasil dari keterkaitan yang ada antar karyawan dan lingkungan tempat mereka bekerja.

Menurut Srivastava dalam (Mahawati, et al., 2021:121) Menegaskan bahwa lingkungan ini melibatkan lokasi fisik serta lingkungan di sekitarnya yang semuanya mempengaruhi cara pegawai melakukan pekerjaan. Lingkungan Kerja Fisik sebagai salah satu aspek ligkungan kerja yang berkaitan dengan tata letak dan desain kantor. Ini merupakan hal-hal seperti furniture (meja, kursi, lemari dan pintu), Tata letak mesin, ventilasi serta pencahayaan.

* + - * 1. Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak baik pula terhadap para pegawai. Suasana atau lingkungan kerja fisik yang baik pula dapat membuat pegawai nyaman saat melakukan pekerjaan. Menurut (Sedamaryanti, 2011)  Lingkungan kerja fisik dibagi dalam 2 (dua) kategori yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan lainnya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperature, sirkulasi udara, bau-bauan, dekorasi, dan lainnya.
   * + - 1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam (Iis Rahayu et al., 2022) Menyatakan bahwa dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Cahaya atau penerangan

Sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran saat bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau terlalu terang dapat mengganggu para pegawai sehingga pekerjaan akan lambat atau kurang optimal, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Dengan indikator:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup tentunya manusia itu sendiri untuk menjaga keberlangsungan proses hidupnya serta proses metaboliasme dalam tubuhnya. Sumber utama adanya udara segar yaitu adanya proses pertukaran udara yang berjalan optimal dalam lingkungan sekitar tempat kerja ke dalam ruangan-ruangan serta adanya tanaman di lingkungan tempat kerja dan ventilasi-ventilasi yang ada pada ruangan yang membuat sirkulasi udara masuk dengan maksimal. Tanaman sendiri merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah tubuh. Dengan cukupnya kebutuhan oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Dengan indikator:

1. Pertukaran udara yang optimal
2. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar lingkungan tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena sangat menganggu konsentrasi saat bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan indra penciuman saat bekerja. Pemakaian “*air condition*” yang tepat serta pewangi ruangan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar lingkungan tempat kerja.

Dengan indikator:

1. Bau-bauan disekitar lingkungan tempat kerja
2. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan dengan terdapatnya tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi juga berkaitan dengan penataan tata ruang yang meliputi cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan , dan lainnya untuk bekerja.

Dengan indikator:

1. Penataan tata ruang

## **Komitmen**

* + - * 1. Pengertian Komitmen

Menurut Streers & Porter dalam (Tannady, 2018:91) Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identification (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), *job involvement* (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan *loyalty* (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam bekerja, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Wiener dalam (Yusuf & Syarif, 2017:22) Komitmen Organisasi adalah suatu dorongan yang hadir dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu agar dapat meraih keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan serta lebih mengutamakan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Robbins & Judge dalam (Yusuf & Syarif, 2017:25) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak ke organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

* + - * 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Faktor-faktor Yang mendukung dan memperkuat komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah :

1. Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor keperibadian lainnya.
2. Karakteristik Pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.
3. Karakteristik Struktural organisasi, antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
4. Pengalaman Kerja, antara lain ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusaahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan.
5. Dukungan Organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempresepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai, dan memberi apresiasi pada individu dalam pekerjaan.
   * + - 1. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam (Yusuf & Syarif, 2017:32) Komitmen Organisasi memiliki dimensi dan indikator yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional yang muncul untuk organisasi tersebut serta keyakinan dalam nilai-nilainya.

Dengan indikator:

1. Perasaan emosional
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah nilai yang dirasa ataupun perasaan dari rasa bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan rasa meninggalkan organisasi tersebut. Seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada atasanya yang memberi gaji pada diri mereka dan mereka merasa jika melakukan pengunduran diri dari perusahaan tersebut akan menghancurkan karir mereka ataupun keluarganya.

Dengan indikator:

1. Rasa ingin bertahan dalam organisasi
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk bertahan dalam suatu organisasi untuk alasan kesetiaan dan kepatuhan. Kesedian pegawai dalam menerima pekerjaanya sebagai sebuah komitmen terhadap organisasinya. Munculnya nilai-nilai dalam diri pegawai yang bertahan akan kesadaran mereka bekerja bahwa berkomitmen terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu keharusan atau kewajiban. Pegawai tersebut hanya bertahan dalam Perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan kewajiban tersebut.

Dengan indikator:

1. Kewajiban untuk bertahan
2. Kesediaan dalam menerima pekerjaan
3. Kesadaran akan bekerja

## **Penelitian Terdahulu**

Dalam menentukan variabel-variabel yang ada didalam penelitian ini penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan, peneliti membaca dan menganalisa beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai referensi. Berikut ini adalah beberapa penelitan relevan terdahulu.

Tabel 3

Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Alat analisis data** | **Persamaan** | **perbedaan** |
| 1. | Fitri Hestiani Pujilestari  (2021) | Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidotopo Kota Surabaya. | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Budaya Organisasi dan Komitmen sebagai variabel independennya serta variabel dependenya yaitu Kinerja. | Menggunakan variabel Keperibadiaan sebagai variabel independen, Serta populasi yang digunakan. |
| 2. | Widianing  rum & Djastuti  (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik,Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang) | Analisis Regresi Linear Berganda | Menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas serta variabel kinerja sebagai variabel terikat | Peneliti menggunakan tiga variabel independen (x) dan yang membedakan dengan variabel peneliti pada variabel budaya organisasi (x1) dan Komitmen (x3), sedangkan penelitian tersebut menggunakan variabel independen (x) yaitu Variabel lingkungan kerja non fisik (x2) dan stress kerja (x3). Serta objek dan Populasi. |
| 3. | Khairun A. Roni dan Martyah  (2021) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin. | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Budaya Organisasi untuk variabel independenya dan variabel dependennya adalah kinerja | variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independennya, populasi serta sampel berbeda. |
| 4. | Handoyo Mewahaini dan Helena Sidharta (2022) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan MayangkaraGroup | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Budaya Organisasi sebagai variabel independenya dan variabel kinerja sebagai variabel dependenya | variabel Etos Kerja untuk mempengaruhi variabel kinerja, objek serta populasi dan sampel yang digunakan berbeda |
| 5. | Iis Rahayu, Erwin Syahputra dan Anita Sumelvia Dewi  (2022) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren 1 kediri | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Lingkungan Kerja Fisik untuk variabel independenya dan variabel dependenya adalah Kinerja | Variabel Komunikasi sebagai veriabel independenya serta populasi yang berbeda. |
| 6. | Misra Yeni R dan Sukma Wariyadi  (2021) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Lingkungan Kerja Fisik untuk variabel independenya.  Serta menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependenya. | Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan  sebagai variabel independennya, populasi dan sampel berbeda |
| 7. | Adam Ramadhan dan Agus Halim (2023) | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa | Analisis Regresi Linear Berganda | Variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas  Serta variabel kinerja sebagai variabel terikatnya | Menggunakan variabel Beban Kerja sebagai variabel bebasnya serta populasinnya. |
| 8. | Muhammad Ras Muis, J Jufrizen dan Muhammad Fahmi  (2018) | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas Serta variabel Kinerja sebagai variabel terikatnya | Populasi yang digunakan serta sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan |
| 9. | Maurifah Maysarah, Nurman, M.Ikhwan Maulana Haeruddin, Hj.Siti Hasbiah, Uhud Darmawan Natsir  (2023) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Komitmen sebagai variabel Independennya serta variabel Kinerja sebagai variabel dependen | Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independenya dan populasi yang berbeda |
| 10. | Agung Wicaksono, Nurul Umiati dan Agus Zainal Abidin  (2019) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Budaya organisasi sebagai variabel bebas serta variabel Kinerja sebagai variabel terikatnya | Variabel Disiplin kerja untuk variabel  Bebasnya, populasi dan sampel yang digunakan berbeda. |
| 11. | Agtovia Frimayasa,  Suparman Hi Lawu  (2020) | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. FRISIAN FLAG | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Komitmen sebagai variabel independenya dan variabel kinerja sebagai variabel dependenya | menggunakan variabel Human Capital untuk variabel yang mempengaruhi variabel kinerja, objek serta populasi dan sampel yang berbeda |
| 12. | Septia Jazaatul Hasna, Endah Kurniawati,Ririn Wahyu Arida  (2023) | Pengaruh Komitmen organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik dan K3 terhadap kinerja karyawan PT. JASA TIRTA ENERGI KEDIRI | Analisis Regresi Linear Berganda | variabel Komitmen dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independennya dan variabel kinerja sebagai variabel dependenya | variabel komunikasi dan K3 sebagai variabel bebas, objek penelitian dan populasi serta sampel yang digunakan berbeda |

Sumber: Data penelitian terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini mengkombinasikan antara variabel bebas dari penelitian sebelumnya. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan komitmen sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kinerja sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada objek dan tahun penelitiannya, serta pada populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian.

## **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerangka pemikiran konseptual membentuk kerangka penelitian yang menunjukan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang dianggap penting, mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan komitmen terhadap kinerja pegawai:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama,sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara akurat diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi yang berpengaruh juga terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Wicaksono, Nurul Umiati dan Agus Zainal Abidin (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar”, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes

Dalam menjalankan pekerjaanya, lingkungan kerja fisik dapat menjadi pengaruh ataupun sebaliknya tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri saat bekerja, semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan memberikan dampak positif juga terhadap kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iis Rahayu et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPDT Puskesmas Pesantren 1 Kediri”, menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Komitmen terhadap kinerja pegawai pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak ke organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam menjalankan tugas pekerjaanya, komitmen penting yang harus dimiliki dalam diri pegawai karena memiliki pengaruh terhadap kinerja, yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maurifah Maysarah et al. (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar”, yang menyatakan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen terhadap kinerja pegawai pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugasnya yang menunjukan sesuai tidaknya dengan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Setiap organisasi menginginkan pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal,dengan pegawai bekerja secara maksimal akan tercapai tujuan dalam organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, Budaya organisasi, Lingkungan kerja fisik dan Komitmen. Dalam sebuah organisasi budaya organisasi memiliki peranan sebagai sebuah gambaran yang mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota, bahwa individu dengan latar belakang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi. Lingkungan kerja fisik juga menjadi salah satu hal yang penting dalam organisasi karena dengan terciptanya lingkungan kerja fisik yang memadai dan tertata sesuai dengan penataan akan memunculkan rasa nyaman para pegawai saat bekerja. Komitmen menjadi suatu hal yang penting didalam suatu organisasi karena berhubungan dengan kinerja dalam suatu organisasi, pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung akan melakukan pekerjaanya dengan sungguh demi berkembangnya organisasi tersebut.

Berdasarkan keterangan uraian diatas mengenai hubungan antar variabel terkait yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti berikut :

Budaya Organisasi

(X1)

H1

Kinerja

(Y)

H2

Lingkungan Kerja Fisik

(X2)

(X1)

H3

Komitmen

(X3)

H4

Gambar 1

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan:

--------------> : Garis Secara Simultan

: Garis Secara Parsial

## **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2020:99) Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang terjadi, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Maka hipotesis dalam penelitian ini diduga:

H1: Terdapat pengaruh secara positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

H2: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

H3: Tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

H4: Terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## **Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020:16) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji sebuah hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif yang bersumber pada data primer. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Suliyanto, 2018:15).

## **Populasi dan Sampel**

1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2020:126) Populasi merupakan sesuatu yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peniliti untuk dipelajari kemudian nantinya ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek ataupun subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek obyek itu.

Berdasarkan penjelasan diatas, populasi dalam penelian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes Yang berjumlah 61orang.

Tabel 4

Data Pegawai Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes

| **Bagian** | **Jumlah Pegawai** |
| --- | --- |
| Dokter Umum | 2 |
| Dokter Gigi | 1 |
| Bidan | 26 |
| Perawat | 7 |
| Perawat Gigi | 1 |
| Tenaga Kesehatan Lainnya | 10 |
| Non Kesehatan | 13 |
| **Jumlah** | 60 |

Sumber: Puskesmas Pemaron Brebes

1. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2020:127) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu sendiri. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mengkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dengan ini maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel yang digunakan untuk penelitian di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes adalah seluruh pegawai yang jumlah 61 orang sebagai responden. Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah *Nonprobabilitiy sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan tekniksampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2020:133) Sampling Jenuh merupakan sampel yang apabila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh.

Tabel 5

Data Sampel Pegawai Puskesmas Pemaron Brebes

| **Bagian** | **Jumlah Pegawai** |
| --- | --- |
| Dokter Umum | 2 |
| Dokter Gigi | 1 |
| Bidan | 26 |
| Perawat | 7 |
| Perawat Gigi | 1 |
| Tenaga Kesehatan Lainnya | 10 |
| Non Kesehatan | 13 |
| **Jumlah** | 60 |

Sumber: Puskesmas Pemaron Brebes

## **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**

1. **Definisi Konseptual**

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022:118) Variabel konseptual merupakan unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang akan diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dijelaskan definisi konseptual dari masing-masing variabel, adalah sebagai berikut:

1. **Variabel Dependen**
2. **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu, untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Bangun, 2012:231).

1. **Variabel Independen**
2. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Robbins dalam Sulaksono, 2019:2).

1. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam Mahawati et al., 2021:121).

1. **Komitmen**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge dalam Yusuf & Syarif, 2017:25).

1. **Operasaionalisasi Variabel**

Definisi operasional variabel menurut (Suliyanto, 2018:147) Merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan menurut karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Dalam memudahkan penelitian dan untuk lebih terfokus pada sasaran dan tujuan penelitian, maka variabel yang digunakan penelitian ini adalah variabel *dependen* yaitu kinerja (Y), sedangkan variabel independent yaitu budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan komitmen organisasi (X3). Untuk lebih jelasnya maka Batasan dari variabel-variabel tersebut dapat kita lihat pada tabel operasional berikut ini:

Tabel 6

Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Variabel | Dimensi | Indikator | No.  item | Skala  Pengukuran | Sumber |
|  | Kinerja (Y) | Kuantitas Kerja | Jumlah pekerjaan yang menjadi standar pekerjaan | 1,2 | Ordinal | (Bangun, 2012:233-234) |
| Kualitas Kerja | Kemampuan dalam  melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan | 3,4 |
| Ketepatan Waktu | Kesadaran dalam menyelesaikan  pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 5,6 |
| Kehadiran | Tingkat kehadiran | 7,8 |
| Kerjasama Tim | Menjalin hubungan dengan rekan kerja | 9,10 |
| 2. | Budaya Organisasi (X1) | Inovatif memperhitung-kan Risiko | Inovasi dan keberanian mengambil resiko | 1,2 | Ordinal | (Sulaksono, 2019:14) |
| Perhatian secara detail | Ketelitian dan  Kecermataan dalam melakukan pekerjaan | 3,4 |
| Orientasi Hasil | Fokus pada tujuan dan hasil | 5,6 |
| Orientasi Tim | Kerjasama tim | 7,8 |
| Agresif dalam bekerja | Agresif dan kompetitif | 9,10 |
| 3. | Lingkungan Kerja Fisik (X2) | Cahaya atau Penerangan | Penerangan cahaya di tempat kerja | 1,2 | Ordinal | Sedarmayantidalam (Iis Rahayu et al., 2022) |
| Sirkulasi Udara di tempat kerja | Pertukaran udara yang optimal | 3,4,5 |
| Bau-bauan di tempat kerja | Bau-bauan di sekitar lingkungan tempat kerja | 6,7 |
| Dekorasi di tempat kerja | Penataan tata ruang | 8,9,  10 |
| 4. | Komitmen (X3) | Komitmen afektif (*Affective commitment*) | Perasaan emosional | 1,2 | Ordinal | Robbins dan Judge dalam (Yusuf & Syarif, 2017) |
| Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) | Rasa ingin bertahan dalam organisasi | 3,4 |
| Komitmen normatif (*Normative commitment*) | Kewajiban untuk bertahan  Kesediaan dalam menerima pekerjaan  Kesadaran akan bekerja | 5,6  7,8    9,10 |

## **Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2020:194) Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam melakukan penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2020:195) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan agar menemukan permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal mengenai responden yang lebih mendalam.

1. **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2020:199) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi atas sejumlah pertanyaan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda. Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data bisa berupa daftar pernyataan yang lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5.

Pengukuran dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok. Kemudian skala likert dengan variabel yang akan diukur atau dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut bisa dijadikan untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pemberian nilai pada kuesioner yang akan disebarkan dengan menggunakan skala likertsebagai berikut :

Tabel 7

Skala Pengukuran Likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kode** | **Keterangan** | **Bobot** |
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

## **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

1. **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2020:175) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya jika instrumen yang kurang valid hanya memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menujukkan sejauh mana data tersebut yang terkumpul dan tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang di maksud. Rumus yang digunakan dalam validitas tersebut adalah rumus korelasi *product* *moment* oleh Pearson adalah sebagai berikut:

Keterangan:

Rxy : Koefisien korelasi antara variabel x dan y

N : Jumlah responden

Ʃx : Jumlah skor masing-masing item (total)

Ʃy : Jumlah skor seluruh item (total)

Ʃxy : Jumlah keseluruhan x dikalikan y

Ʃx2 :Jumlah dari kuadrat nilai x

Ʃy2 : Jumlah dari kuadrat nilai y

(Ʃx)2 : Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

(Ʃy)2 : Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mamapu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sebelum diuji coba ke 61 responden, dilakukan uji coba kuesioner ke 30 orang. Kemudian, dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada penelitian ini, yaitu (n) = 30. Maka besarnya df dapat dihitung 30-2 = 28. Dengan df = 28 dan *alpha* = 0,05 didapat r tabel = 0,361 (dengan melihat rtabel pada df = 28 dengan uji dua sisi). Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk degree or freedom (df), dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,361. Jika nilai rhitung lebih besar daripada rtabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid Jika r hasil positif dan r hitung lebih besar dari r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid. Jika hasil r tidak positif dan r hitung lebih kecil dari r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018:45) Uji reliabilitas adalah uji yang dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana alat dapat dipercaya dan diandalkan untuk mengukur suatu objek. Uji ini akan tampak dengan melihat konsistensi alat daya mengukur gejala yang sama. Pengujian realibilitas ini hanya dapat dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Untuk melihat tingkat reliabilitas dengan rumus *Cronbach* *Alpha* sebagai berikut:

Keterangan:

r11 :Reabilitas yang dicari

n : Jumlah item pertanyaan yang di uji

: Jumlah varians skor tiap-tiap item

: Varians total

Untuk melihat tingkat reabilitas data, SPSS memberikan untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka reliabilitas bisa diterima. Analisis data validitas dan reliabilitas akan dilakukan dengan dengan program SPSS (*Statstical Product Service Solution*).

## **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta pengujian hipotesis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik agar dapat memastikan apakah metode analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memenuhi syarat penguji. Uji asumsi klasik wajib dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum data diolah data ordinal diubah menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesive interval (MSI).

1. **Metode Suksesive Interval (MSI)**

*Methode of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. (Suliyanto, 2018:142) Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Methode of Successive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisioner yang disebarkan.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden, kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan.
3. Jumlah proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus:
6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:

Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).

1. **Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022:264) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data denga cara menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, persentil, desil, kuartil dalam bentuk analisis angka maupun gambar atau diagram. Tujuan analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menggambarkan nilai rata-rata dari jawaban atau persepsi responden yang telah dikumpulkan melalui data kuesioner terkatit variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, menggunakan variabel independenya yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen dan variabel dependennya yaitu Kinerja.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Menurut (Ghozali, 2018:107) Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Asumsi yang harus dipenuhi sebelum menguji hipotesis analisis regresi linier berganda meliputi:

1. **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam asumsi normalitas adalah persyaratan yang penting untuk pengujian yang signifikansi koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak untuk dilakukan pengujian statistik. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji statistik Kolmogorov-smirnov (K-S) melalui *One sample Kolmogorov Smirnov test*. Pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikasn atau probabilitas K-S < 5% maka tidak normal, sedangkan jika nilai signifikan atau probabilitas > 5% maka data tersebut berkontribusi normal.

1. **Uji Multikolonieritas**

Menurut (Ghozali, 2018:107) Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas di model regresi yang digunakan. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, yaitu nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yakni *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Apabila nilai tolerance ≤ 10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolonieritas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137) Uji heteroskedastisitas digunakan dalam penelitian ini untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Dengan uji heteroskedastisitas dalam metode ini dengan cara melihat grafik scatterplot dan analisisnya sebagai berikut:

1. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) berarti menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik yang menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka sebaliknya tidak ada heteroskedastisitas dan model regresi ini bisa digunakan.
3. **Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan penganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena "gangguan" pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi "gangguan" pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2018:95) Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang menguji kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja, sedangkan variabel independen adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen. Adapun model atau rumus persamaan regresi berganda untuk pengujian hipotesis ini adalah:

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Lingkungan Kerja Fisik

X3 : Komitmen

ꞵ1, ꞵ2, ꞵ3: Koefisien regresi dari setiap variabel independen

α : Konstanta

e : Standar error

1. **Uji Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2020:99).

1. **Uji t (Uji Parsial)**

Menurut Ghozali (2018:98) Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variansi variabel dependen.

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.
2. Rumusan hipotesis dan alternatif untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

H0 : ꞵ1 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

Ha : ꞵ1  ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

1. Rumusan hipotesis dan alternatif untuk variabel pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

H0 : ꞵ2 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

Ha : ꞵ2  ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

1. Rumusan hipotesis dan alternatif untuk variabel komitmen terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

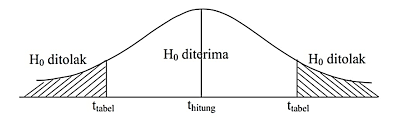
H0 : ꞵ3 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

Ha: ꞵ3 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

1. Taraf signifikansi

Dalam pengujian taraf signifikansi digunakan dengan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% (α=0,05).

1. Kriteria pengujian



Gambar 2

Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian

Kriteria untuk menolak atau menerima H0 adalah:

Ho diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila -thitung < ttabel atau thitung >ttabel

1. Menghitung nilai t hitung

kesalahan standar estimasi(*standard error of estimate*) dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut:

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = *Standard error of the regression coefficient*

= Standar error setiap variabel

Cara pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai siginifikansi t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikansi yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikansi yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Kesimpulan

H0: diterima atau ditolak

1. **Uji F (Uji Simultan)**

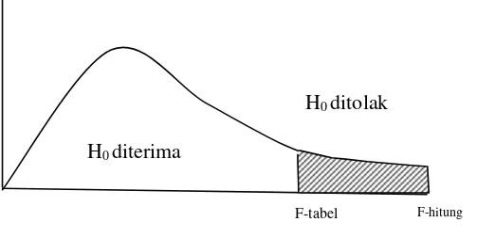
Menurut Ghozali (2018:98) Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Komitmen (X3) secara simultan yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Uji ini untuk menguji kelayakan model *(goodnessof fit)* dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%).

1. Uji hipotesisnya adalah:

H0 = b1, b2, b3 = 0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan komitmen terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

Ha = b1, b2, b3 ≠ 0 artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan komitmen terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Pemaron Kabupaten Brebes.

1. Kriteria Uji



Gambar 3

Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F

Kriteria untuk menerima atau menolak H0 yaitu :

Fhitung < Ftabel maka H0 diterima

Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak

1. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

Keterangan :

= Jumlah kuadrat regresi

= Jumlah kuadrat residu

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat pada koefisien beta. Adapun pengambilan keputusan untuk uji hipotesis secara simultan adalah dengan melihat pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

1. Jika signifikansi > 0,05 maka hipotesis diterima
2. Jika signifikansi < 0,05 maka hipotesis ditolak

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dapat dikatakan signifikansi (Ha diterima dan Ho ditolak) artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen hipotesis diterima. Sedangkan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat dikatakan tidak signifikansi (Ha ditolak dan Ho diterima) artinya secara simultan varibel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen hipotesis ditolak.

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak

Apabila -F tabel < F hitung < F tabel maka H0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika -F hitung < -F tabel atau F hitung > F tabel, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

1. **Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Menurut Ghozali (2018:97) Uji determinasi (R2) merupakan cara untuk mengukur koefisien determinasi dengan kemampuan model menujukkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai determinasi (R2) yang kecil yaitu kemampuan variabel-variabel independen yang menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu maka variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam menggunakan model ini, kesalahan dalam pengganggu diusahakan minimun sehingga (R2) mendekati satu, maka perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya. Menggunakan rumus:

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R= Koefisien variabel bebas dan terikat

x