

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS AMBAL 1

Lip Kohari

Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia

Email: lipkohari16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability* sampling dengan teknik sampling sampel jenuh dengan jumlah sampel 37 pegawai. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. Sementara itu, melalui uji simultan didapatkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah disiplin kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan Puskesmas Ambal I.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga kinerja pegawai yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul baik permasalahan yang bersifat positif ataupun negatif. Dalam proses kinerja pegawai pasti akan ditemukan suatu permasalahan yang dapat mendukung keberhasilan kinerja ataupun yang dapat mempengaruhi secara negatif hasil kerjanya sehingga kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan yang ditemukan di Puskesmas Ambal I merupakan permasalahan yang berdampak positif bagi kinerja pegawai. Sasaran kinerja yang ditentukan oleh Puskesmas Ambal I dapat tercapai, Pegawai bekerja sesuai dengan SOP yang ada dan pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai Puskesmas Ambal I sebab menyangkut pemberian layanan publik sebagai salah satu Pusat Kesehatan Masyarakat khususnya wilayah Ambal.

Dengan adanya fenomena di lapangan mengenai kinerja di Puskesmas Ambal I maka peneliti tertarik untuk menjadikan Kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau terikat dalam penelitiannya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Sutrisno dalam Hidayat (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tabel I-1
REKAPITULASI PPKP
PUSKESMAS AMBAL I

Nilai SKP	Perilaku kerja					
	Orien tasi pelay anan	Integr itas	Komi tmen	Disi plin	Ker ja sam a	Kepemimpin an
90,2	85	83	91	82	83	83
85,56	82	82	91	81	82	
83,12	80	81	91	79	81	
85.61	81	81	91	81	82	
91,36	82	83	91	84	82	83

Sumber : data Puskesmas Ambal I

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya kesadaran dan kemauan dari masing-masing pegawai untuk mentaati peraturan yang ada akan lebih mudah dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2007) Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi pemerintahan. Fenomena yang ada di lapangan tentang kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan yang ada di Puskesmas Ambal I sudah baik dibuktikan dengan pegawai datang tepat waktu, Berpakaian rapi sesuai dengan jadwal yang ditentukan, selalu memakai kelengkapan kerja (nama, korpri dan *id card*). Dengan adanya hal tersebut menandakan bahwa para pegawai Puskesmas Ambal I memberikan sikap disiplin yang baik terhadap organisasi. Sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari adanya fenomena dilapangan mengenai kedisiplinan pegawai di Puskesmas Ambal I dan Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) maka peneliti tertarik untuk menjadikan disiplin kerja sebagai salah satu variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

Tabel I-2
Data Kehadiran Pegawai

Tanggal	Jam datang pegawai
05/04/2019	07:37:3
06/04/2019	07:40:5
07/04/2019	07:43:4
08/04/2019	07:54:3

Sumber data face print Puskesmas Ambal I

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Ambal I datang sebelum pukul 08:00 wib.

Selain disiplin kerja budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi tercapainya tujuan organisasi. Robbins (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian.

Fenomena yang ada di lapangan mengenai budaya organisasi di Puskesmas Ambal I, adanya orientasi pelayanan yang baik, selalu melakukan pengawasan dan evaluasi kerja, memakai tata nilai PRIMA (profesional, religius, inovatif, komitmen dan anukutabel) dengan adanya kebiasaan-kebiasaan yang baik dan sesuai dengan tata nilai yang berlaku di Puskesmas Ambal I diharapkan masing-masing pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga masing-masing individu dapat bekerja secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiati (2012) hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya fenomena dilapangan dan dukungan penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk menjadikan budaya organisasi sebagai salah satu variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini.

Dalam sebuah organisasi budaya organisasi akan berjalan dengan baik jika masing-masing individu dapat menjalankan perannya sesuai dengan kegiatan organisasinya. Peran dari masing-masing individu sangat dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Setiap individu memiliki cara sendiri-sendiri sesuai dengan kemampuan dan sifat yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dalimunte dalam Iskandar (2017) Karakteristik Individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Fenomena yang ada pada Puskesmas Ambal I yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh pemerintah, latar belakang pendidikan yang beragam, setiap individu mau bekerja dalam tim. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya fenomena dan Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017) peneliti tertarik untuk menjadikan karakteristik individu sebagai salah satu variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas maka Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I secara parsial dan simultan.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang ada pada Puskesmas Ambal I dengan mengacu pada fenomena yang ada di lapangan. Berdasarkan fenomena yang ada dan dukungan dari penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau terikat dan disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu sebagai variabel independen atau bebas.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

Berdasarkan uraian diatas mengenai perumusan masalah maka didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I
2. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I
3. Apakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I
4. Apakah pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang ada maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performenc* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati Bersama oleh anggota organisasi. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Mangkunegara (2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja dimulai dari peningkatan kinerja dari masing-masing individu terlebih dahulu. Dengan demikian dari beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi yang dilakukan oleh seorang individu dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2002) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang juga dapat dijadikan indikator kinerja yaitu :

- a. Kesetiaan
Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Maka seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
- b. Prestasi Kerja
Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun, demikian prestasi kerja seorang pegawai tersebut dapat memanfaatkan peralatan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Kreativitas
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

- d. Kerja sama
Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pekerjaan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- e. Kecakapan
Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerjanya.
- f. Tanggung jawab
Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Disiplin Kerja Pengertian Disiplin

Hasibuan (2007) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukareala menaati segala peraturan yang ada dalam suatu organisasi dengan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi.

Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Siagian (2008) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian dari beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa disiplin yaitu keadaan dimana orang-orang dalam suatu organisasi tunduk dan patuh terhadap peraturan yang telah disepakati serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan kerja yaitu aktivitas yang dilakukan oleh individu-individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang disepakati sebelumnya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau lebih cepat pulang dalam bekerja.
- b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan organisasi.
- c. Ketaatan Pada Standart Kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati , penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif efisien.
- e. Bekerja Etis

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Astutik (2016) budaya organisasi adalah norma-norma sosial dan kebiasaan yang sudah diterima oleh organisasi sebagai suatu kebenaran oleh semua anggota dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bagi seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi antar anggota dalam organisasi. Masing-masing individu ketika bergabung dalam suatu organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepadanya.

Robbins (2002) menyatakan bahwa pegawai yang akan ditawarkan pekerjaan, pegawai yang akan dinilai memiliki kinerja tinggi dan pegawai yang akan mendapatkan promosi, semuanya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dan organisasi, yaitu apakah sikap dan perilaku pegawai sesuai dengan budaya organisasi.

Scain dalam Novriyansyah (2017) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Dengan demikian dari beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa budaya organisasi adalah proses penyesuaian seorang individu terhadap norma-norma sosial, asumsi-asumsi dasar yang ditentukan dan diciptakan oleh organisasi dan diterima oleh organisasi sebagai suatu kebenaran oleh semua anggota organisasi dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2008) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting sebagai indikator budaya organisasi, antara lain sebagai berikut :

- a. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko
Yaitu suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk menunjukkan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
- b. Pengarahan
Yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.
- c. Integrasi
Yaitu sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- d. Dukungan Manajemen
Yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan yang jelas terhadap bawahan. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- e. Kontrol
Yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- f. Identitas
Yaitu sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
- g. Sistem Imbalan

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

Yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

h. Toleransi Terhadap Konflik

Yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik atau kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

i. Pola Komunikasi

Yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara pegawai itu sendiri.

Karakteristik individu

Pengertian Karakteristik Individu

Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut Dalimunte dalam Iskandar (2017) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dengan demikian dari beberapa pengertian diatas dapat dipahami bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan antara individu dengan individu lain yang menunjukkan ciri khas atau perbedaan tentang inisiatif, kemampuan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Indikator-indikator Individu

Karakteristik Individu

Robbins (2003) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : kemampuan, nilai, sikap dan minat.

a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*).

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Robert bacal dalam Fahmi (2016) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk mrnghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Siagian (2009) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Widiati (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kontribusi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2016) dan Widiati (2012) adalah sama-sama mengangkat permasalahan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hanya terdapat perbedaan pada variabel lainnya dan tempat penelitian. Berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu tersebut, apakah ada kesesuaian atau perbedaan terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Fahmi (2006) mengatakan bahwa jika disuatu organisasi menekankan budaya kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan disana akan terbiasa untuk bekerja keras dan begitu juga jika pihak manger mengakomodasikan setiap prestasi karyawan dengan penghargaan dalam bentuk *finansial* atau bonus, maka oomatis karyawan akan bekerja secara lebih maksimal.

Mankunegara (2005) mengatakan bahwa pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang

baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka Panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Widiati (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin kuat budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang ada dalam organisasi maka akan semakin baik pula kinerja dari para karyawan.

Kontribusi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiati (2012) dan Astutik (2016) adalah sama-sama mengangkat persoalan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hanya terdapat perbedaan pada variabel lainnya dan tempat penelitian. Berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu tersebut, apakah ada kesesuaian atau perbedaan terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Pegawai

Setiap individu dalam sebuah organisasi memiliki karakter yang berbeda-beda. Perbedaan dari masing-masing individu baik dari segi kemampuan, latar belakang pendidikan menjadi kekayaan tersendiri bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan konsentrasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Mangkunegara (2005) konsentrasi merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2009) karakteristik berkaitan dengan biografi, seperti usia, gender, dan status marital; karakteristik pribadi, kerangka emosional bawaan, nilai dan sikap, dan level kemampuan dasar. Dari perbedaan yang dimiliki dan kemampuan masing-masing individu akan berpengaruh positif terhadap

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

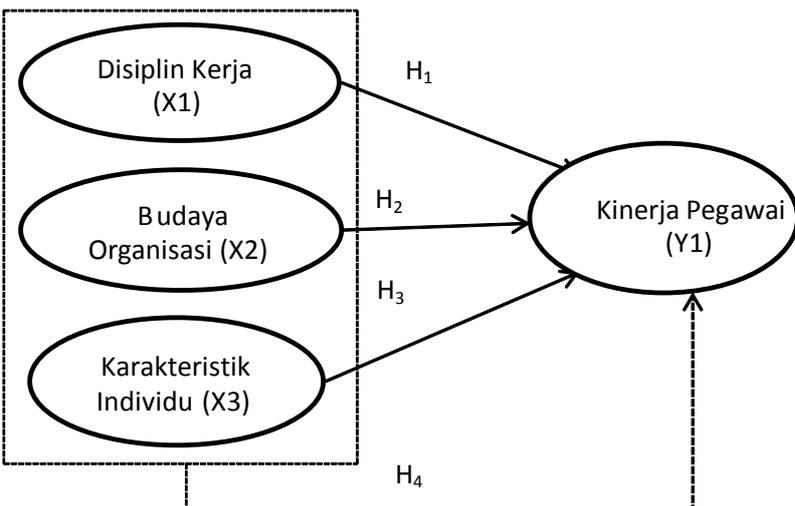
kinerja pegawai jika tugas yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kemampuan dari individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iskandar (2017) sama-sama mengangkat persoalan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Hanya terdapat perbedaan pada variabel lainnya dan tempat penelitian. Berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu tersebut, apakah ada kesesuaian atau perbedaan terkait pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Model Empiris

Berdasarkan uraian diatas mengenai hubungan masing-masing variabel maka kerangka pemikiran atau model empiris dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 1-I
Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel dari masing-masing variabel independen atau variabel bebas disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap variabel dependen atau variabel terikat kinerja

pegawai dan berdasarkan model empiris yang telah disusun diatas maka hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

- H₁:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₂:** Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃:** Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄:** Disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Objek Penelitian

Objek Penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal obyektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal atau variabel tertentu (Sugiono,2010:13). Objek Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, budaya organisasi, karakteristik individu dan kinerja pegawai.

Subjek Penelitian

Menurut Arikunto (2007), subjek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang. Dengan demikian subjek penelitian pada umumnya adalah manusia atau apa saja yang menjadi urusan manusia. Subjek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Puskesmas Ambal I.

Variabel Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

Menurut Sugiyono (2004), Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel penelitian digunakan untuk memudahkan suatu penelitian

berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas. Perlakuan terhadap variabel penelitian akan bergantung pada model yang dikembangkan untuk memecahkan masalah penelitian yang diajukan (Ferdinand, 2007). Berdasarkan model yang dikembangkan, variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel lain (variabel bebas). Variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Karakteristik Individu (X3).

Instrumen atau Alat Pengumpulan Data Jenis Data

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer memiliki kredibilitas *relative* tinggi, sebab periset mampu mengontrol data yang akan digunakan dalam risetnya (Istijanto,2010:38). Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan kepala TU Puskesmas Ambal I

2. Data Sekunder

Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang diperoleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Artinya, periset hanya sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data

tersebut kepihak lain yang telah mengumpulkannya dilapangan (Istijanto, 2010:33). Data tersebut yaitu data tentang Puskesmas Ambal I lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I sesuai dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang dilakukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan Skala *Likert*. Jawaban setiap *item* instrumen menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berubah kata-kata antara lain sebagai berikut:

(Sugiyono, 2008)

- | | |
|------------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | diberi skor = 5 |
| b. Setuju | diberi skor = 4 |
| c. Ragu-ragu | diberi skor = 3 |
| d. Tidak setuju | diberi skor = 2 |
| e. Sangat tidak setuju | diberi skor = 1 |

Untuk keperluan analisis dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | diberi skor = 4 |
| b. Setuju | diberi skor = 3 |
| c. Tidak setuju | diberi skor = 2 |
| d. Sangat tidak setuju | diberi skor = 1 |

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

Pengaturan modifikasi *skala likert* ini dimaksud untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Sutrisno (2004) dikatakan modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan yaitu sebagai berikut:

- a. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep asalnya), bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu.
- b. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*).
- c. Maksud kategorisasi jawaban SS, S, TS, STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan modifikasi dari *Skala Likert* juga itu bila menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

2. Observasi

Metode observasi dijalankan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, objek, atau kejadian-kejadian melalui cara yang sistematis (Malhotra). Pengumpulan data dengan metode observasi ini dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan saat mereka bekerja.

3. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2007:410). Wawancara dalam penelitian ini tentang tanya jawab secara langsung dengan kepala TU Puskesmas Ambal I

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan atau mencari sumber data dari buku pustaka, internet, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Puskesmas Ambal I yang berjumlah 37 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2009:115), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan dalam penelitian. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Sugiyono (2014) *probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2014) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relative kecil yaitu 37 orang. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sejumlah populasi yang ada yaitu 37 orang.

Teknik Analisis

Analisis statistika digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

yaitu SPSS (*Statistical Product and Service*)

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel, dan obyektif. Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Bila peneliti membuat laporan tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada objek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan objektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang di uji validitas dan reliabilitas adalah instrumen penelitiannya, sedangkan dalam penelitian kualitatif yang di uji adalah datanya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:53). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan kolerasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable. Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Pearson Correlation*, dengan bantuan SPSS dengan rumus dasar sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = banyak sampel

x = nilai item pertanyaan

y = nilai total item

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2009) adalah:

1) Jika $r_{hitung} > T_{tabel}$, maka variable tersebut dinyatakan valid

2) Jika $r_{hitung} < T_{tabel}$, maka variable tersebut dinyatakan tidak valid.

Tingkat validitas data diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan alpha-nya. Bila probabilitas < 0,05 maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Untuk mencari uji validitas juga digunakan r table, rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

Keterangan:

df = *degree of freedom*

n = jumlah sampel

r table dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$df = 37-2$$

$$= 35$$

Pada uji r table ini, diperoleh r table yaitu 0,2746.

a. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001:47). Dengan perkataan lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Sugiyono, 2010). Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

r = koefisien reliabilitas

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Kriteria pengujian:

- 1) Jika α cronbach $> 0,60$ atau 60% maka butir atau variable tersebut reliable
- 2) Jika α cronbach $< 0,60$ atau 60% maka variable tersebut tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujian diukur dengan menggunakan bantuan program SPSS.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Menurut Ghazali (2009), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat di deteksi dengan melihat:

- 1) Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*
 - a) Pedoman suatu model regresi yang tidak multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.
 - b) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1.
- 2) Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139) menyatakan bahwa uji heterokedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Jika p value $> 0,05$ tidak signifikan berarti terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila terjadi heterokedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tersebut, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah menjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat terpakai.
- 3) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2009:147). Pada grafik normal plot, dengan asumsi:

- 1) Dengan data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variable atau lebih, juga menunjukkan arah

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

hubungan antara variable dependen dengan independen (Ghozali,2013:96).

Analisis ini digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variable independen (X) dengan variable dependen (Y) metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variable X terhadap naik turunnya suatu tingkat variable Y begitu juga sebaliknya. Untuk menghitung regresi linier berganda digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi masing-masing variable

X_1 = Variabel disiplin kerja

X_2 = Variabel budaya organisasi

X_3 = Variabel karakteristik individu

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, karakteristik individu terhadap kinerja pegawai menggunakan uji t sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{bj}{sbj}$$

Keterangan:

t = nilai

bj = koefisien regresi

Sbj = standar eror dari regresi

Menentukan T_{tabel} dengan rumus $df = n-k$

Dimana:

df = degree of freedom

n = sampel

k = jumlah variable

t tabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$df = 37-4$$

$$= 33$$

Pada uji t tabel ini, diperoleh t tabel 1.69236

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91 dalam Sani, 208: 64)

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variable independen yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variable dependen (Ghozali, 2013). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{K(1-R^2)}$$

Keterangan:

F = Nilai koefisien

R^2 = Koefisien determinan

n = jumlah sampel

k = jumlah variable bebas

Mengetahui F_{tabel} dengan rumus (Ghozali, 2009)

df1 (dengan pembilang) = k-1

df2 (dengan penyebut) = n-k

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

Dimana:

df = degree of freedom

n = sampel

k = jumlah variable

f tabel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$df1 = 4-1$$

$$= 3$$

$$df2 = 37-4$$

$$= 33$$

Pada uji F tabel ini, diperoleh f tabel yaitu 2,89

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghazali, 2009:91):

- 1) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima
- 2) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari perhitungan regresi signifikasinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen (R^2) sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi tertentu yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya (R^2) sama dengan 1, maka presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau 100% (Santoso, 2010)

Uji Instrumen

Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. untuk

mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan 37 responden dan df sebesar 35 ($df = n-2$) dengan r tabel sebesar 0,2746 dan tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut.

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Satus
1	0,745	0,2746	0,000	Valid
2	0,787	0,2746	0,000	Valid
3	0,526	0,2746	0,000	Valid
4	0,747	0,2746	0,000	Valid
5	0,514	0,2746	0,001	Valid

*Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel IV-5, maka dapat dijelaskan bahwa bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 5, sehingga 5 butir pernyataan yang digunakan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Satus
1	0,613	0,2746	0,000	Valid
2	0,389	0,2746	0,009	Valid
3	0,515	0,2746	0,001	Valid
4	0,481	0,2746	0,001	Valid
5	0,581	0,2746	0,000	Valid
6	0,543	0,2746	0,000	Valid
7	0,409	0,2746	0,006	Valid
8	0,495	0,2746	0,001	Valid
9	0,465	0,2746	0,002	Valid

*Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel IV-6, maka dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 9, sehingga 9 butir pernyataan yang digunakan pada

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah).

**Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu**

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
1	0,799	0,2746	0,000	Valid
2	0,802	0,2746	0,000	Valid
3	0,720	0,2746	0,000	Valid
4	0,839	0,2746	0,000	Valid

**Sumber: data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-7, maka dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 4, sehingga 4 butir pernyataan yang digunakan pada variabel karakteristik individu dinyatakan valid (sah).

**Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
1	0,624	0,2746	0,000	Valid
2	0,558	0,2746	0,000	Valid
3	0,604	0,2746	0,000	Valid
4	0,793	0,2746	0,000	Valid
5	0,531	0,2746	0,000	Valid
6	0,638	0,2746	0,000	Valid

**Sumber: data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-8, maka dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 6, sehingga 6 butir pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung *Alpha Cronbach* > 0,6, maka variabel tersebut dinyatakan reliable dan jika nilai hitung *Alpha Cronbach* < 0,6, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliable. Hasil uji

reliabilitas dari variabel penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel berikut.

**Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Minimum	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Status
1	Disiplin Kerja	0,6	0,766	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,6	0,708	Reliabel
3	Karakteristik Individu	0,6	0,811	Reliabel
4	Kinerja Kerja	0,6	0,751	Reliabel

**Sumber: data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-9 dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable (handal atau layak), karena nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari

0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksud untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji asumsi klasik Pada penelitian ini terdiri dari:

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

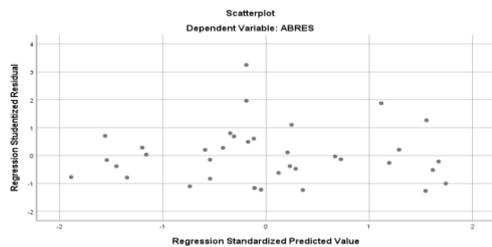
No	Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Disiplin Kerja	0,444	2,254
2	Budaya Organisasi	0,568	1,761
3	Karakteristik Individu	0,520	1,924

**Sumber: data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-10, dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan angka *VIF* dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,10 (10%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

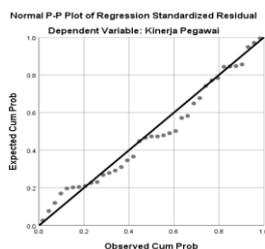
Gambar IV-1
Hasil Uji Heterokedastisitas



*Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan gambar IV-1, dapat dilihat bahwa terdapat bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas model regresi penelitian ini.

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



*Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan gambar IV-2, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar/mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV-11

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	1.410	2.016		.699	.489
Disiplin Kerja	.428	.151	.384	2.833	.008
Budaya Organisasi	.235	.092	.305	2.545	.016
Karakteristik Individu	.344	.145	.296	2.365	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel IV-11 dan rumus persamaan regresi di atas maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut

$$Y = 1,410 + 0,428X_1 + 0,235X_2 + 0,344X_3$$

Kemudian nilai-nilai a , b_1 , b_2 , b_3 dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 1,410

Nilai konstanta pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja pegawai yang tidak dipengaruhi oleh variable disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu pada pegawai negeri sipil Puskesmas Ambal I. Konstanta bernilai 1,410 bermakna bahwa tanpa adanya perubahan pada variable, disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu maka kinerja pegawai tetap yaitu 1,410

2. Variable Independen

a. Nilai $b_1 = 0,428$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,428 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja pegawai sebesar 0,428, apabila variable lain nilainya tetap.

b. Nilai $b_2 = 0,235$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,235 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel budaya organisasi

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja pegawai sebesar 0,235, apabila variable lain nilainya tetap.

c. Nilai $b_3 = 0,344$
Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,344 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel karakteristik individu akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja pegawai sebesar 0,344, apabila variable lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

**Tabel IV-12
Hasil Uji t**

No	Variable	t _{hitung}	t _{table}	Sig	St
1	Disiplin Kerja	2,833	1,692	0,008	Sika
2	Budaya Organisasi	2,545	1,692	0,016	Sika
3	Karakteristik Individu	2,365	1,692	0,024	Sika

**Sumber: data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-12, maka dapat dijelaskan bahwa:

- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. Hasil t hitung untuk variabel disiplin kerja (2,833) lebih besar dari t tabel (1,692) dengan tingkat signifikansi (0,008) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis (H_a) diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I.
- Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. Hasil t hitung untuk variable budaya organisasi (2,545) lebih besar dari t tabel (1,692) dengan tingkat signifikansi (0,016) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis (H_a) diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I.

- Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. Hasil t hitung untuk variabel karakteristik individu (2,365) lebih besar dari t tabel (1,692) dengan tingkat signifikansi (0,024) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis (H_a) diterima, yang berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I

**Tabel IV-13
Hasil Uji F**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	153.395	3	51.132	29.866	.000 ^b
Residual	56.497	33	1.712		
Total	209892.	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu

**Sumber: data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-13, diperoleh f hitung sebesar 29.866 dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,89) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis (H_a) diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.706	1.30845

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber: data primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-14, nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) yang diperoleh sebesar 0,706 atau 70,6% . hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variable kinerja pegawai Puskesmas Ambal I sebesar 70,6% dan sisanya (29,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. artinya, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan, begitupun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai maka kinerja yang dilakukan akan semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ambal I. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di Puskesmas Ambal I maka semakin baik pula kinerja pegawai Puskesmas

Ambal I, begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi yang diterapkan di Puskesmas Ambal I maka kinerja yang dilakukan akan semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai.

3. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa f hitung sebesar (29,866) dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,89) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari (0,05). hal ini berarti bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I.

Implikasi Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi Puskesmas Ambal I untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan cara mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik serta memahami karakteristik individu pegawai agar pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dengan cara :

1. Pegawai Puskesmas Ambal I harus selalu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara : datang tepat waktu dan pulang sesuai jadwal yang ditentukan, mengikuti prosedur kerja dan pedoman kerja, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan berhati-hati dalam melaksanakan tugas.
2. Selalu mengembangkan budaya organisasi yang baik dilingkungan kerja Puskesmas Ambal I dengan cara : melakukan pelatihan dan pengembangan, melakukan pengawasan dan evaluasi kerja, pegawai diberikan kebebasan dalam memberikan kritik dan saran yang membangun dan

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

komunikasi tidak dibatasi oleh hirarki kewenangan formal.

3. Menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan karakteristik individu yang dimiliki oleh masing-masing individu agar kinerja yang dilakukan oleh individu lebih maksimal dengan cara : menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis diantaranya yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Astutik (2016) dan Widiati (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pegawai Puskesmas Ambal I lebih disiplin agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mempermudah pencapaian tujuan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Widiati (2012) dan Astutik (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi agar Puskesmas Ambal I tetap mempertahankan budaya organisasi yang baik serta mengembangkan budaya organisasi yang baik pada pegawai dengan cara melakukan evaluasi kerja dan melakukan kegiatan-kegiatan yang positif agar mempermudah dalam proses pencapaian tujuan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Iskandar (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya masing-masing pegawai Puskesmas Ambal I dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan

mampu memahami dirinya sendiri sehingga dapat mempermudah proses pencapaian tujuan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Astutik, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Vol. 02 No. 2 2016 : 121-140.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- _____. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia; Aplikasi dan Teori*. Bandung : Alfabeta
- Ferdinand. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Ekonomika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakaan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakaan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat dan Anna Cavorina. 2017. *Pengaruh Karateristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT CLADEK BI METAL MANUFAKTURING*. Jurnal of business Administrasion Vol 1, No 2, September 2017, hlm 337-347 e-ISSN:2548-9909.
- Iskandar. 2017. *Pengaruh Karateristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi tengah*. e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 hlm 67-79.
- Istijianto. 2017. *Riset Sumbe Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Revika Aditama.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Revika aditama.
- Margono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Novriyansayah, Nanda. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Antkor Wilayah Sumatra Utara Medan*. Jurnal Jumantik Volume 2 Nomor 2.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana.
- _____. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta : PT. Index Kelompok Gramedia.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I

- _____. 2006. *Perilaku Keorganisasian : Konsep, kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Timoty A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Gramedia.
- Siaigan, Sondang p. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga PenerbitFE-UI.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja Dan pengembangan Kinerja SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____.2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____.2008. *Metode Penelitian Administrasi; Dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____.2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____.2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenandan Media Grup.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Graha Aksara.
- Widiati, Emilia. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secati Gisting*. Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, April 2012 109-142.