

SKRIPSI

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS LANGSA LAMA KABUPATEN ACEH TIMUR TAHUN 2021



Oleh:

Amsarah Br. Munthe
NIM. 032017016

PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2021



STIKes Santa Elisabeth Medan

SKRIPSI

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS LANGSA LAMA KABUPATEN ACEH TIMUR TAHUN 2021



Untuk memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Dalam Program Studi Ners
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

Oleh:

Amsarah Br. Munthe
NIM. 032017016

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2021**



STIKes Santa Elisabeth Medan

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Amsarah Br. Munthe
NIM : 03201716
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab.Aceh Timur Tahun 2021

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Materai Rp.10000

(Amsarah Br. Munthe)



STIKes Santa Elisabeth Medan



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Persetujuan

Nama : Amsarah Br. Munthe
NIM : 032017016
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab.Aceh Timur Tahun 2021

Menyetujui Untuk Diujikan Pada Ujian Jenjang Sarjana kEPERAWATAN
Medan 11 Juni 2021

Pembimbing II

Pembimbing I

Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep

Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN



STIKes Santa Elisabeth Medan

Telah diuji

Pada tanggal, 11 Juni 2021

PANITIA PENGUJI

Ketua : Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep

.....

Anggota : 1. Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep

.....

2. Vina Y.S. Sigalingging, S.Kep., Ns., M.Kep

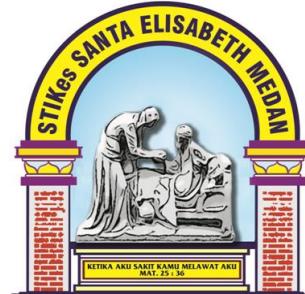
.....

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

(Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN)



STIKes Santa Elisabeth Medan



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Pengesahan

Nama : Amsarah Br. Munthe
NIM : 032017016
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab.Aceh Timur

Telah Disetujui, Diperiksa Dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya Kebidanan Pada Jumat, 11 Juni 2020 dan Dinyatakan LULUS

TIM PENGUJI:

TANDA TANGAN

Penguji I : Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji II : Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji III : Vina Y.S. Sigalingging, S.Kep., Ns., M.Kep

Mengetahui
Ketua Prodi Studi Ners

Mengesahkan
Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan

(Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN) (Mestiana Br. Karo, M.Kep., DNSc)



STIKes Santa Elisabeth Medan

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : AMSARAH BR. MUNTHE
NIM : 032017016
Program Studi : Ners
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab.Aceh Timur Tahun 2021", beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan, 11 Juni 2021
Yang Menyatakan

(Amsarah Br. Munthe)



ABSTRAK

Amsarah Br. Munthe, 032017016

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa
LamaKab.Aceh Timur Tahun 2021

Program Studi Ners 2021

Kata Kunci: Hubungan Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

(xviii + 46 + Lampiran)

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, kebiasaan organisasi suatu institusi dan tumbuh dalam diri anggota yang lama kelamaan menjadi sesuatu yang mendasar untuk mencapai suatu tujuan bersama, dan menjadi indikator dari suatu pekerjaan atau profesi dalam pelayanan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Kama kab. Aceh Timur Tahun 2021. Rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, populasi 80 orang dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dengan uji *Spearman's Rho*. Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi sangat baik (51,3%), dan kinerja karyawan sangat baik (50,0%). Hasil uji statistik *Spearman's Rho* didapatkan *p-value* 0,031 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Kama kab. Aceh Timur. Diharapkan agar karyawan mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas dengan baik, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Daftar Pustaka : 2006-2020



ABSTRACT

Amsarah Br. Munthe 032017016

Relationship between Organizational Culture and Employee Performance at Langsa Lama Health Center, East Aceh Regency in 2021

Nurses Study Program 2021

Keywords: Organizational Culture Relationship, Employee Performance

(xviii + 46 + Attachments)

Organizational culture is the values, beliefs, organizational habits of an institution and grows within members which over time becomes something fundamental to achieving a common goal, and becomes an indicator of a job or profession in service in accordance with their respective duties and responsibilities. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and employee performance at the Langsa Lama Health Center, Kab. East Aceh in 2021. Quantitative research design with a cross-sectional approach, a population of 80 people with a total sampling technique of sampling. Data collection by using a questionnaire. Data analysis with Spearman's Rho test. The results showed that the organizational culture is very good (51.3%), and employee performance is very good (50.0%). The results of the Spearman's Rho statistical test obtained a p-value of 0.031 ($p < 0.05$), which indicates a relationship between Organizational Culture and Employee Performance at the Langsa Kama Health Center, Kab. East Aceh. It is expected that employees maintain performance in carrying out their duties properly, disciplined, and responsible for the work assigned to them.

Bibliography : 2006 – 2020



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun judul proposal penelitian ini adalah **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021”**. Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi tugas dalam menyelesaikan pendidikan Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan.

Pada penyusunan Skripsi penelitian ini tidak semata-mata hasil kerja penulis sendiri, melainkan juga berkat bimbingan dan dorongan dari pihak-pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Mestiana Br. Karo, M.Kep., DNSc selaku Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas serta memberikan waktu serta arahan dan bimbingan untuk mengikuti serta menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
2. Samfriati Sunurat, S.Kep., Ns., MAN selaku Ketua Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah mengizinkan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan proposal penelitian ini dengan baik.
3. Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing I yang telah sabar dan banyak memberikan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan baik.



STIKes Santa Elisabeth Medan

4. Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing II yang telah sabar dan banyak memberikan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan baik.
5. Vina Y.S. Sigalingging, S.Kep., Ns., M.Kep selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam menguji skripsi saya.
6. Lindawati Simorangkir, S.Kep., Ns., M.Kes selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Seluruh staff dosen STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah membimbing dan mendidik peneliti dalam upaya pencapaian pendidikan sejak semester I sampai semester VIII. Terimakasih untuk motivasi dan dukungan yang diberikan kepada peneliti untuk segala cinta dan kasih yang telah diberikan selama proses pendidikan sehingga peneliti dapat sampai pada penyusunan skripsi penelitian ini.
8. Teristimewa kepada kedua orangtua saya yang tercinta Ayahanda Edward Kriston Munthe dan Ibunda Heriani Sembiring yang telah memberikan kasih sayang, dukungan moral maupun finansial, motivasi serta doa kepada peneliti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Kepada Koordinator asrama bersama tim yang telah memberikan nasihat dan senantiasa memberikan dukungan, motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.



STIKes Santa Elisabeth Medan

10. Seluruh teman-teman mahasiswa program studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan angkatan ke XI Tahun 2017 yang memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi penelitian ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa mencurahkan berkat dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi. Harapan peneliti semoga skripsi penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya profesi keperawatan.

Medan, 11 Juni 2021

Peneliti

(Amsarah Br Munthe)



STIKes Santa Elisabeth Medan

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM.....	ii
PERSYARATAN GELAR	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
TANDA PERSETUJUAN	v
PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	vi
TANDA PENGESAHAN.....	vii
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR BAGAN.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan	4
1.3.1 Tujuan umum	4
1.3.2 Tujuan khusus.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat penelitian	5
1.4.2 Manfaat praktis.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Konsep Budaya Organisasi	7
2.1.1 Definisi lansia	7
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	8
2.1.3 Jenis-jenis Budaya organisasi.....	8
2.1.4 Faktor Budaya Organisasi	12
2.1.5 Indikator Budaya Organisasi	13
2.1.6 Karakteristik	14
2.2. Kinerja Karyawan	15
2.2.1 Definisi	15
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3 Indikator Kinerja	17
2.2.4 Penilaian kinerja	20
BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	21
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	21
3.2 Hipotesis Penelitian.....	22



STIKes Santa Elisabeth Medan

BAB 4 METODE PENELITIAN.....	23
4.1. Rancangan Penelitian	23
4.2. Populasi Dan Sampel	23
4.2.1 Populasi	23
4.2.2 Sampel	24
4.3. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	24
4.3.1 Variabel penelitian	24
4.3.2 Defenisi Operasional	25
4.4. Instrumen Penelitian	26
4.5. Lokasi Dan Waktu Penelitian	29
4.5.1 Lokasi	29
4.5.2 Waktu penelitian.....	29
4.6. Prosedur Pengambilan Dan Pengumpulan Data	29
4.6.1 Pengambilan data	29
4.6.2 Teknik pengumpulan data	29
4.6.3 Uji Validitas dan uji Realibilitas.....	30
4.7. Kerangka Operasional.....	30
4.8. Analisa Data	31
4.9. Etika Penelitian	33
 BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 35
5.1. Gambaran lokasi penelitian.....	35
5.2. Hasil Penelitian.....	35
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Data Demografi Jenis Kelamin	35
5.2.2 Budaya Organisasi Pada Karyawan Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021.....	36
5.2.3 Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021	36
5.2.4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021	37
5.3. Pembahasan.....	38
5.3.1 Budaya Organisasi Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa.....	38
5.3.2 Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa	39
3.5.3 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pukesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa.....	42
 BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	 45
6.1. Kesimpulan.....	45
6.2. Saran	45
 DAFTAR PUSTAKA	 47



STIKes Santa Elisabeth Medan

LAMPIRAN	1.	Lembar penjelasan penelitian	49
	2.	<i>Informed consent</i>	50
	3.	Lembar kuesioner.....	51
	4.	Master Data	55
	5.	Hasil Output	57
	6.	Permohonan Ijin Penelitian.....	59
	7.	Keterangan Layak Etik.....	60
	8.	Surat Ijin Penelitian.....	61
	9.	Surat telah selesai penelitian	62
	10.	Pengajuan Judul Skripsi.....	63
	11.	Usulan Judul Skripsi dan Tim Pembimbing	64
	12.	Lembar Konsultasi	65



STIKes Santa Elisabeth Medan

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 3.1. Kerangka Konsep Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur tahun 2021	21
Bagan 4.7. Kerangka Operasional Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021	30

STIKES SANTA ELISABETH MEDAN



STIKes Santa Elisabeth Medan

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Defenisi Operasional Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021.....	25
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Responden Berdasarkan Data Jenis Kelamin Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa Tahun 2021 (n = 80)	35
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Budaya Organisasi karyawan dalam Kinerja Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021 (n = 80)	36
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja karyawan dalam Kinerja Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021 (n = 80)	36
Tabel 5.5 Hasil Tabulasi Silang Antara Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa Tahun 2021 (n = 80)	37



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, dan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, serta dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan ataupun instansi, yang memiliki memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi agar memiliki persepsi yang sama tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi. Kesamaan persepsi meliputi semua aspek kehidupan berorganisasi seperti hakekat tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapai, strategi, visi dan misi organisasi, norma-norma berperilaku, dan bentuk interaksi antara para anggota organisasi (Manik & Megawaati, 2019).

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu di suatu instansi, dan memiliki peran utama untuk pembentukan perilaku karyawan. Hal ini sebagai suatu sistem nilai, budaya dan sikap yang telah diyakini karyawan sehingga menjadi dasar perilaku serta sikap saat bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai ini akan mendasar dalam organisasi dan menjadi pedoman untuk berpikir, bersikap, berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini, atau dapat dikatakan bahwa budaya akan mempengaruhi anggota dalam mencapai tujuan organisasi (Meutia & Husada, 2018).

Nilai dan keyakinan inilah akan tumbuh kembang yang dapat menuntun perilaku seseorang dalam bertindak untuk menjalankan fungsi organisasi antara



STIKes Santa Elisabeth Medan

lain: pertama, budaya mempunyai peran menetapkan batas: menciptakan perbedaan antara satu organisasi dan organisasi lain. Kedua, budaya membawa sesuatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen memiliki sesuatu lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi. Keempat, meningkatkan kemantapan system sosial. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku seseorang (Tewal *et al.*, 2017).

Organisasi Kesehatan Dunia Wilayah Asia Tenggara menunjukkan bahwa sekitar 35% pengguna jasa pelayanan kesehatan merasa puas terhadap pelayanan dan tidak puas atas kinerja tenaga kesehatan 55%. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki budaya organisasi terhadap kinerja rumah sakit mencakup 4 unsur yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas dan misi didapatkan bahwa ada pengaruh keterlibatan dan konsistensi terhadap kinerja sedangkan adaptabilitas dengan misi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Indar *et al.*, 2018). Kinerja menunjukkan *the execution of fulfillment of a duty* (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau *persons achievement under test conditions* (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji) yang merupakan suatu prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau dapat dikatakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Marie & Praptiestrini, 2020).

Data hasil registrasi penduduk terjadi peningkatan pada pertengahan tahun 2017 berjumlah 785.941 jiwa dibandingkan tahun 2016 berjumlah 765.340 jiwa.



STIKes Santa Elisabeth Medan

Dari jumlah penduduk tersebut, aktivitas masyarakat padat dan angka kemungkinan terserang penyakitpun semakin banyak sehingga kemungkinan kunjungan penduduk di puskesmas akan meningkat. Namun kenyataan yang diperoleh tidak sesuai dikarena adanya penurunan jumlah kunjungan di UPTD Puskesmas kuok yang didapati jumlah pada tahun 2016 sebanyak 14.662 jiwa dan tahun 2017 sebanyak 13.388 jiwa serta tahun 2018 yaitu sebanyak 12.147 jiwa. Hasil wawancara awal di UPTD puskesmas kuok kepada 4 pegawai dipoleh gambaran bahwa terlihat masih rendahnya semangat kerja pegawai akibat kurangnya motivasi dari atasan atau pemimpin. Sikap pegawai masih kurang ramah, acuh tak acuh, kurang peduli terhadap pasien, kurang menerapkan prinsip 3S (Senyum, Sapa, Salam). Pemimpin yang jarang berada ditempat, dalam minggu 5 hari kerja hanya masuk 4 hari perilaku inilah yang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Kompensasi tidak sesuai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi yang dibayarkan 3 bulan sekali (dami yantri *et al.*, 2021).

Data awal diperoleh peneliti di puskesmas Rantang Medan menunjukkan bahwa: kunjungan pasien rawat jalan menurun, tahun 2015 jumlah pasien yang berobat: 12.779 pengunjung, Tahun 2016 pasien yang berobat jalan: 12.195 pengunjung dan tahun 2017 jumlah pasien berobat menurun menjadi 12.000. Penurunan kunjungan pasien disebabkan adanya masalah terhadap pelayanan seperti kurang ramah dengan pasien, lingkungan puskesmas kecil sehingga pasien merasa nyaman. Hal inilah mengakibatkan kunjungan menurun (Sianturi & Hartono, 2019).



STIKes Santa Elisabeth Medan

Berdasarkan hasil surve awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada 8 orang karyawan di puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur didapatkan hasil bahwa mereka kurang disiplin dalam menggunakan waktu kerja, seperti pada saat jam kerja terkadang karyawan tidak berada di tempat kerja karena pulang ke rumah. Karyawan juga kadang kurang ramah ketika ada pasien yang berkunjung ke puskesmas tersebut. Kuantitas kerja karyawan di puskesmas juga kurang. Dimana waktu kerja dalam sehari sebanyak 7 jam tetapi karena karyawan tidak taat pada peraturan sehingga karyawan banyak yang tidak memenuhi waktu kerja tersebut. Hal inilah yang dijadikan peneliti sebagai penyebab salah satu kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dikarenakan lemahnya budaya organisasi yang dimiliki oleh pemimpin. Sehingga berdasarkan masalah diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Kama kab. Aceh Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan umum

Mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021.



STIKes Santa Elisabeth Medan

1.3.2. Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi budaya organisasi di puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021.
2. Mengidentifikasi kinerja karyawan di puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021.
3. Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur 2021.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan menambah wawasan peneliti tentang budaya organisasi dengan kinerja karyawan

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Puskesmas

Diharapkan dapat menjadi informasi bagi tenaga kesehatan/karyawan tentang pentingnya budaya organisasi dengan kinerja karyawan sehingga dapat menjadi masukan dalam kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat lebih menambah pengetahuan karyawan tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



STIKes Santa Elisabeth Medan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat mengembangkan penelitian ini tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

STIKES SANTA ELISABETH MEDAN



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

2.1.1. Definisi budaya organisasi

Budaya organisasi menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki. Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan agar mematuhi atau berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi sangatlah berbeda-beda dan pegawai harus menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada tersebut. Budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan tersebut akan merasa puas dalam bekerja dan mempunyai kinerja yang tinggi (Tewal *et al.*, 2017).



STIKes Santa Elisabeth Medan

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. System makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah karyawan menyukai budaya atau tidak (Roni & Martyah, 2021).

2.1.2. Fungsi budaya organisasi

Menurut Walewangko (2019), ada beberapa fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

2.1.3. Jenis-jenis budaya

A. Jenis budaya secara umum

Menurut Surendro, (2006) budaya dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Budaya *clan*



STIKes Santa Elisabeth Medan

Merupakan sebuah tempat kerja yang bersahabat dimana orang-orang saling berbagi diantara mereka, seperti sebuah keluarga besar. Pimpinan bertindak sebagai mentor, dan memiliki figur sebagai orang tua. Organisasi ini terikat oleh kesetiaan oleh kesetiaan dan tradisi, serta komitmen yang tinggi. Organisasi menitikberatkan pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumber daya manusia dan mengutamakan pentingnya keutuhan dan moral. Keberhasilan sukses didefinisikan dengan sensitivitas kepekaan terhadap konsumen dan penghargaan terhadap manusia. Organisasi sangat mementingkan teamwork, peran serta, dan consensus.

2. Budaya *Adhocracy*

Sebuah tempat kerja yang dinamis, bersifat entrepreneur, dan kreatif. Orang-orang bekerja keras dan berani mengambil resiko. Para pimpinan bertindak sebagai innovator dan pengambil resiko. Yang mengikat organisasi ini adalah komitmen untuk bereksperimen dan berinovasi. Titik beratnya adalah menjadi yang terdepan. Titik berat jangka panjang organisasi adalah pada pertumbuhan dan mendapatkan sumberdaya baru. Keberhasilan berarti mendapatkan produk-produk atau layanan-layanan yang unik dan baru. Menjadi yang terdepan dalam produk atau layanan adalah hal yang penting. Organisasi ini mendukung/mendorong inisiatif dan kebebasan individu.



STIKes Santa Elisabeth Medan

3. Budaya *Hierarchy*

Sebuah tempat kerja yang sangat formal dan terstruktur. Prosedur-prosedur mengatur apa yang harus dikerjakan. Para pimpinan membanggakan dirinya sebagai coordinator dan pengatur yang baik yang mengutamakan efisiensi kerja. Menjaga/merawat organisasi yang berjalan baik adalah hal yang paling kritis. Aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan formal mempersatukan organisasi. Perhatian jangka panjang adalah pada stabilitas dan kinerja yang efisien dan berjalan mulus. Keberhasilan didefinisikan dalam hal penyampaian/pengiriman hasil yang dapat diandalkan, penjadwalan yang baik, dan biaya yang rendah.

4. Budaya *Market*

Sebuah organisasi yang berorientasi pada hasil/pencapaian dengan fokus utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Orang-orang bersaing dan berorientasi pada tujuan. Para pimpinan adalah penggerak yang kuat, prosedur dan pesaing. Mereka adalah orang-orang tangguh dan sangat menuntut. Yang mengikat organisasi adalah mementingkan kemenangan. Reputasi dan keberhasilan adalah hal-hal yang umum. Fokus jangka panjangnya adalah kegiatan-kegiatan yang kompetitif dan pencapaian tujuan dan target. Keberhasilan didefinisikan dalam hal pangsa pasar (*market share*) dan penetrasi. Harga yang bersaing dan unggul di pasaran (*market leader*) adalah hal yang penting. Gaya organisasi ini adalah dorongan yang kuat untuk berkompetisi.



STIKes Santa Elisabeth Medan

B. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi mempunyai tujuan dan manfaat tertentu yang harus dicapai, maka keberadaan organisasi juga dapat dibagi menjadi dua jenis organisasi, yaitu:

1. Organisasi formal

Organisasi formal merupakan organisasi yang dicirikan oleh struktur organisasi. Keberadaan struktur organisasi menjadi pembeda utama antara organisasi formal dan informal. Struktur organisasi formal yang dimaksudkan untuk menyediakan penugasan kewajiban dan tanggung jawab kepada personil dan membangun hubungan tertentu diantara orang-orang pada berbagai kedudukan. Sebagaimana dalam struktur organisasi formal bisa memperlihatkan unsur-unsur administrasi sebagai berikut:

- a. Kedudukan. Struktur menggambarkan letak atau posisi setiap orang dalam organisasi.
- b. Hirarki kekuasaan. Struktur digambarkan sebagai sebuah rangkaian hubungan antara satu orang dengan orang lain dalam suatu organisasi.
- c. Kedudukan garis dan staff. Organisasi garis menegaskan struktur pengambilan keputusan, jalan permohonan dan saluran komunikasi resmi untuk melaporkan informasi dan mengeluarkan instruksi, perintah dan petunjuk pelaksana.



STIKes Santa Elisabeth Medan

2. Organisasi informal

Organisasi informal pada dasarnya bentuk dan karakteristiknya berbeda dengan organisasi formal. Sebab organisasi ini karakteristiknya tengah berada dan terjadi di sekitar masyarakat. Karakteristik organisasi informal merupakan norma perilaku, tuntutan penyesuaian diri, dan adanya kepemimpinan informal.

Hal ini dikatakan normal perilaku dalam sebuah organisasi informal yaitu standar perilaku yang diharapkan bersama yang ditetapkan oleh kelompok dalam sebuah kesepakatan sosial, sehingga sanksinya juga berupa sanksi sosial. Kemudian tuntutan untuk menyesuaikan diri dimana akan muncul apabila seseorang akan bergabung dengan kelompok informal. Kemudian kepemimpinan informal dalam hal ini menjadi salah satu komponen yang sangat kuat mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi, bahkan dimungkinkan melebihi kepemimpinan dalam organisasi formal (Yusuf, 2017).

2.1.4. Faktor-faktor budaya organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya,

2. Faktor internal

Organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya



STIKes Santa Elisabeth Medan

organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi (Andayani & Tirtayasa, 2019).

2.1.5. Indikator budaya organisasi

Menurut Tewal *et al*, (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat diukur melalui indikator inovatif, perhatian pada masalah, orientasi hasil, orientasi kepentingan baawahan dan agresif, lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Inovatif
2. Memberi perhatian kepada setiap masalah secara detail
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai
5. Agresif dalam bekerja

Menurut Mahleni *et al*,(2019) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

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

Menurut Alvi, (2012) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Kepercayaan
2. Norma



3. Nilai-nilai
4. Pola prilaku
5. Kebiasaan organisasi
6. Etos kerja
7. Kode etik

2.1.6. Karakteristik budaya organisasi

Budaya organisasi tidak ada begitu saja, tetapi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat, bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi. Isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber. Pertama, pendiri organisasi. Pendiri tersebut sering memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Kedua, pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal. Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu, kebijakan, produknya, mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai. Ketiga, hubungan kerja karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai (Nur *et al.*, 2020).

Menurut O'Reilly dan Juhn dalam Soetopo (2010:131), mengemukakan tujuh karakteristik utama yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi, yaitu:

1. *Inovation and risk taking*, yakni derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. *Attention to detail*, yakni derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.



3. *Outcome orientation*, yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada tekniks dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil.
4. *People orientation*, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang dalam model perilaku diatas menjadi inti dari suatu budaya organisasi.
5. *Team organization*, yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan atas dasar tim kerja dari pada individu.
6. *Aggressiveness*, yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif dan kompetitif bukan santai-santai.
7. *Stability*, yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pemeliharaan status, sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian

Kinerja karyawan merupakan Kinerja Karyawan (Pegawai) Menurut Hasibuan (2014) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Pasolong, 2010).



STIKes Santa Elisabeth Medan

2.2.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja yang maksimal di pengaruhi oleh beberapa Faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Nur *et al.*, 2020).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlegde + skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan menghadapi suatu situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Menurut T. M. Walewangko *et al.*, (2019) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai.



Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2.2.3. Indikator kinerja

Menurut Tanuwi Bowo & Setiawan (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

**2. Kuantitas.**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atas kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan ukuran kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan:

1. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan, atau peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

2. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.

3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya berkeluaran kegiatan pada jangka menengah (efek samping).



STIKes Santa Elisabeth Medan

4. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang berkaitan dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan (Sumantri, 2015).

Menurut Alvi (2012) kinerja karyawan terbagi menjadi sembilan indikator, yaitu:

1. Mutu praktik
2. Pendidikan
3. Penilaian kinerja praktik professional
4. Kesejawatan
5. Kode etik
6. Kolaborasi
7. Riset
8. Pemanfaatan sumber-sumber
9. kepemimpinan

Menurut Rijanto & Mukaram, (2018) mengatakan terdapat tiga standar dalam pengukuran kinerja yang terdiri dari:

1. Kuantitas kerja

Pengukuran hasil kerja pegawai dalam menggunakan waktu dan kecepatan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaanya.

**2. Kualitas kerja**

Mengukur mutu seorang pegawai dalam jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dari target yang telah ditentukan.

3. Ketetapan waktu

Penyelesaian seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan waktu yang sudah ditetapkan

2.2.4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses penilaian atas pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja dalam suatu entitas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas dari suatu entitas. Dan agar dapat tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik agar dapat sesuai dengan harapan masyarakat. Sehingga dibutuhkan pula peraturan tentang pedoman penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik. Berdasarkan ketentuan tersebut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan peraturan yang dapat dijadikan pedoman dalam penilaian kinerja unit pelayanan publik. Pedoman penilaian kinerja ini dapat digunakan dalam lingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah (Anggraini & Subardjo, 2019).



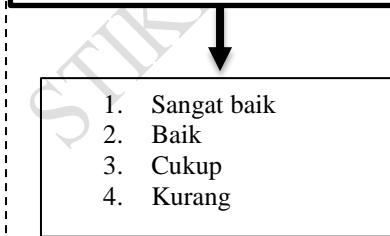
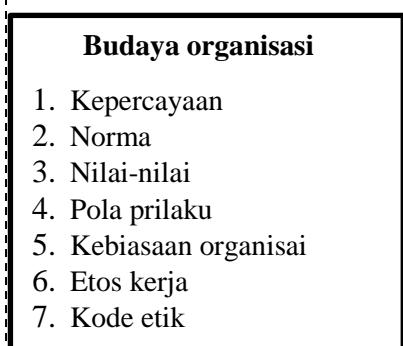
BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konsep

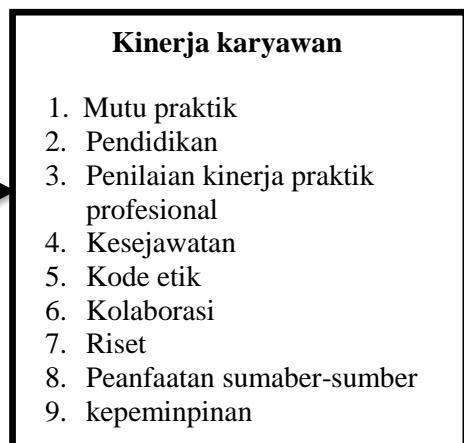
Kerangka konsep adalah abstraksi dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variable (Baik variable yang diteliti maupun yang tidak diteliti). Kerangka konsep akan membantu penulis menghubungkan hasil penemuan teori (Nursalam, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur tahun 2021.

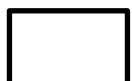
Bagan 3.1 Kerangka Konsep Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur tahun 2021

Variabel Independen

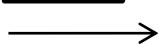


Variabel Dependen



**Keterangan:**

= Variabel yang diteliti



= Mempengaruhi antar variable

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah prediksi, hampir selalu merupakan prediksi tentang hubungan antar variabel. Hipotesa ini diprediksi bisa menjawab pertanyaan. Hipotesa kadang-kadang mengikuti dari kerangka teoritis. Validitas teori dievaluasi melalui pengujian hipotesa (polit and back, 2012).

Hipotesis (Ha) yaitu terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di puskesmas Langsa Lama kab. Aceh Timur tahun 2021.

Hipotesa (Ho) yaitu tidak ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di puskesmas Langsa Lama kab. Aceh Timur tahun 2021.



BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan hasil akhir dari suatu tahap keputusan yang dibuat oleh peneliti yang berhubungan dengan bagaimana suatu penelitian bisa diterapkan. Dengan adanya permasalahan penelitian yang jelas, kerangka konsep, dan definisi variabel yang jelas, suatu rancangan dapat digunakan sebagai gambaran tentang perencanaan penelitian secara rinci dalam hal pengumpulan dan analisis data (Nursalam, 2020).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan survey analitik dengan metode pendekatan *cross sectional*. Pendekatan *cross sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada waktu yang sama dengan tujuan untuk menggambarkan status fenomena atau hubungan pada titik waktu tertentu (Nursalam, 2020). Rancangan proposal penelitian ini untuk mengetahui hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021.

4.2. Populasi dan Sampel

4.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Nursalam, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis yang bekerja di puskesmas langsa lama sebanyak 80 orang.



4.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang terdiri dari populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Sampling adalah proses menyeleksi porsii dari populasi yang dapat mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2020).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Pada penelitian ini menggunakan *total sampling* dengan jumlah responden sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 80 orang.

4.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.3.1. Variabel penelitian

1. Variabel independen

Variabel independen disebut juga variabel yang memengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain (Nursalam,2020). Variabel independen pada penelitian ini adalah budaya organisasi.

2. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel dependen adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Nursalam, 2020). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

4.3.2 Defenisi operasional

Definisi operasional adalah observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena yang kemudian dapat diulangi lagi oleh orang lain. Ada dua macam definisi, definisi nominal menerangkan arti kata sedangkan definisi rill menerangkan objek yang dibatasinya (Nursalam, 2020).

Tabel 4.2. Defenisi Operasional Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021.

Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur	Skala	Skor
Budaya organisasi	Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, kebiasaan organisasi suatu institusi dan tumbuh dalam diri anggota yang lama kelamaan menjadi sesuatu yang mendasar untuk mencapai suatu tujuan bersama	1. Kepercayaan 2. Norma 3. Nilai-nilai 4. Pola perilaku 5. Kebiasaan organisasi 6. Etos kerja 7. Kode etik	Kuesioner	O R D I N A L N A L	1. Sangat baik (45-55) 2. Baik (34-44) 3. Cukup (23-33) 4. Kurang (11-22)
Kinerja karyawan	Suatu kemampuan yang dihasilkan oleh seseorang dan menjadi indikator dari suatu pekerjaan atau profesi dalam pelayanan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing	1. Mutu praktik 2. Pendidikan 3. Penilaian kinerja praktik profesional 4. Kesejawatan 5. Kode etik 6. Kolaborasi 7. Riset 8. Pemanfaatan sumber-sumber 9. Kepemimpinan	Kuesioner	O R D I N A L N A L	1. Sangat baik (45-55) 2. Baik (34-44) 3. Cukup (23-33) 4. Kurang (11-22)



4.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Instrument penelitian yang akan digunakan adalah angket berupa kuesioner yang berisi mengenai masalah atau tema yang sedang diteliti sehingga menampakkan pengaruh atau hubungan dalam penelitian tersebut dan skala.

1. Instrumen Budaya Organisasi

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini kuesioner oleh (Alvi, 2012) dengan kuesioner budaya organisasi sebanyak 11 item pernyataan. Kuesioner ini menggunakan 7 indikator yaitu kepercayaan (1,8), norma (9), nilai-nilai (7), pola perilaku (2,3), kebiasaan organisasi (6), etos kerja (10,11), kode etik (4,5) dengan pilihan jawaban sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Pada Uji Validitas instrumen budaya organisasi, cara yang digunakan adalah dengan analisa *item*, di mana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,3.

Berdasarkan rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi uji validitas.



STIKes Santa Elisabeth Medan

Pada Uji Reliabilitas instrumen budaya organisasi, digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu *instrument* dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan uji reliabilitas peneliti sebelumnya dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $0.855 > 0,6$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

$$P = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Nilai tertinggi} - \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$= \frac{(11 \times 5) - (11 \times 1)}{4} = \frac{55-11}{4} = \frac{44}{4} = 11$$

Maka didapatkan nilai interval kinerja karyawan dengan kategori:

1. Sangat baik : 45-55
 2. Baik : 34-44
 3. cukup : 23-33
 4. kurang : 11-22
2. Instrumen Kinerja Karyawan

Pengumpulan data pada kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner kuesioner oleh (Alvi, 2012) dengan 11 pernyataan. . Kuesioner ini menggunakan 9 indikator yaitu mutu praktik (1), pendidikan (2), penilaian kinerja praktik professional (3), kesejawatan (4.10), kode etik (5,11), kolaborasi (6), riset (7), pemanfaatan sumber-sumber (8), kepemimpinan (9) dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral(3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).



STIKes Santa Elisabeth Medan

Pada Uji Validitas instrument kinerja karyawan, cara yang digunakan adalah dengan analisa *item*, di mana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau nilai koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,3.

Pada Uji Reliabilitas instrumen kinerja karyawan, digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu *instrument* dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan uji reliabilitas peneliti sebelumnya dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha $0.843 > 0.6$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

Rumus yang digunakan untuk menghitung rentang kelas yaitu:

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$P = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Nilai tertinggi} - \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$
$$= \frac{(11 \times 5) - (11 \times 1)}{4} = \frac{55-11}{4} = \frac{44}{4} = 4$$

Maka didapatkan nilai interval kinerja karyawan dengan kategori:

1. Sangat baik : 45-55
2. Baik : 34-44
3. cukup : 23-33
4. kurang : 11-22

**4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian****4.5.1. Lokasi Penelitian**

Penulis akan mengumpulkan data di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur.

4.5.2. Waktu Penelitian

Penulis akan mengumpulkan data pada bulan Maret-April tahun 2021

4.6. Prosedur Pengambilan Dan Teknik Pengumpulan Data**4.6.1. Pengambilan Data**

Pengumpulan data adalah proses perolehan subjek dan pengumpulan untuk suatu penelitian. Langkah-langkah aktual untuk mengumpulkan data sangat spesifik untuk setiap studi dan bergantung pada teknik desain dan pengukuran penelitian (Grove, 2014).

Pengambilan data pada rancangan proposal ini diperoleh dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh yang diperoleh langsung oleh peneliti dari subjek penelitian melalui observasi.
2. Data sekunder, yaitu data yang diambil langsung dari Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur.

4.6.2. Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam,2020). Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk variabel budaya organisasi dan kinerja karayawan.



STIKes Santa Elisabeth Medan

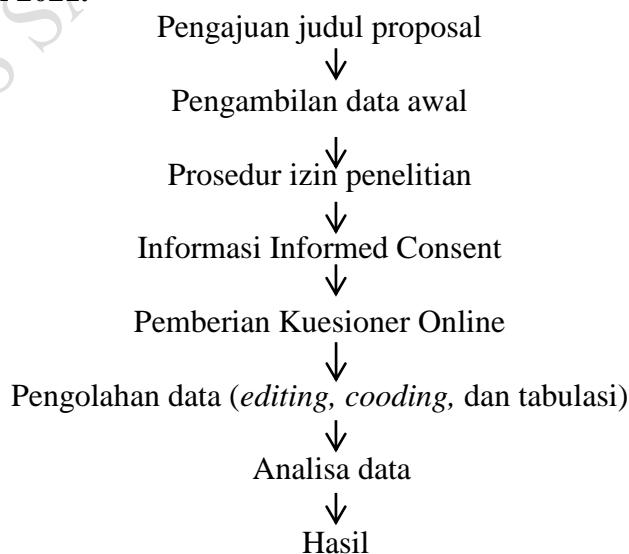
Dalam proposal ini penulis memberikan *informed consent* pada responden sebagai tanda persetujuan keikut sertaan kemudian memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan terkait dengan materi. Saat pengisian kuesioner peneliti tetap menjaga jarak dan tetap memakai APD seperti masker, cuci tangan dan jaga jarak untuk menghindari covid-19, apabila ada pertanyaan yang tidak jelas peneliti dapat menjelaskan kepada responden. Kemudian akan mengumpulkan kuesioner kembali.

4.6.3 Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid suatu instrumen. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Nursalam, 2020).

4.7. Kerangka Operasional

Bagan 4.2 Kerangka Operasional Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021.





4.8. Analisa Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan pokok penelitian, yaitu menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mengungkap Fenomena, melalui berbagai macam uji statistik. Statistik merupakan alat yang sering dipergunakan pada penelitian kuantitatif. Salah satu fungsi statistik adalah menyederhanakan data yang berjumlah sangat besar menjadi informasi yang sederhana dan mudah dipahami oleh pembaca untuk membuat keputusan, statistik memberikan metode bagaimana memperoleh data dan menganalisis data dalam proses mengambil suatu kesimpulan berdasarkan data tersebut. Dalam hal ini, statistika berguna saat menetapkan bentuk dan banyaknya data yang diperlukan. Disamping itu, juga terlibat dalam pengumpulan, tabulasi dan penafsiran data (Nursalam, 2020).

Menurut Notoatmodjo (2012), data yang telah terkumpul setelah dianalisis kemudian dilakukan pengolahan data yang terdiri dari langkah-langkah berikut :

1. *Editing* , tahap ini dilakukan untuk memeriksa data yang telah diperoleh untuk memperbaiki dan melengkapi data. Ketika ditemukan ada data yang belum lengkap peneliti melengkapinya lagi saat melakukan intervensi kepada responden.
2. *Coding*, tahap ini dilakukan sebagai penanda responden dan penanda pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Peneliti melakukan pengkodean untuk memudahkan proses analisis data.
3. Memasukkan data atau *processing*, yaitu memasukkan jawaban masing-masing pertanyaan ke dalam kotak lembar kode atau kartu kode.



STIKes Santa Elisabeth Medan

Kemudian selanjutnya data diproses dengan mengelompokkan data ke dalam variabel yang sesuai dengan menggunakan program komputerisasi/SPPS.

4. *Tabulating*, tahap ini digunakan untuk mentabulasi data yang diperoleh dengan membuat tabel data atau sesuai yang diinginkan peneliti.

Analisa data suatu penelitian, biasanya melalui prosedur bertahap antara lain: analisis univariat (analisis *deskriptif*) yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian atau analisis bivariate dilakukan terhadap dua variabel yang diduga memiliki hubungan korelasi atau pengaruh (Nursalam, 2014).

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Analisis univariat yang bertujuan untuk menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian (Nursalam, 2014). Analisa univariat dilakukan untuk memperoleh gambaran setiap variabel, distribusi frekuensi berbagai variabel yang diteliti baik variabel dependen maupun variabel independen. Dalam penelitian ini analisa univariate digunakan pada variabel independen adalah kinerja karyawan.
- b. Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Nursalam, 2014). Analisa data yang digunakan adalah Uji *Spearman's Rho*. Apabila nilai $P < 0,05$ maka dinyatakan bahwa kedua variabel adalah reliabel dan ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.



4.9 Etika Penelitian

Peneliti mendapatkan izin penelitian dari dosen pembimbing, peneliti akan melaksanakan pengumpulan data penelitian. Pada pelaksanaan, calon responden diberikan penjelasan tentang informasi dan penelitian yang akan dilakukan. Apabila calon responden menyetujui maka peneliti memberikan lembar informed consent dan responden menandatangani lembar informed consent. Jika responden menolak maka peneliti akan tetap menghormati haknya. Subjek mempunyai hak untuk meminta bahwa data yang diberikan harus dirahasiakan. Kerahasiaan informasi yang diberikan oleh responden dijamin oleh peneliti (Nursalam, 2020).

Berikut prinsip dasar penerapan etik penelitian kesehatan adalah:

1. *Respect for person*

Penelitian mengikutsertakan responden harus menghormati martabat responden sebagai manusia. Responden memiliki otonomi dalam menentukan pilihan nya sendiri. Apapun pilihannya harus senantiasa dihormati dan tetap diberikan keamanan terhadap kerugian penelitian pada responden yang memiliki kekurangan otonomi. Beberapa tindakan yang terkait dengan prinsip menghormati harkat dan martabat responden adalah peneliti mempersiapkan formulir persetujuan subjek (informed consent) yang diserahkan kepada responden.

2. *Beneficience & Maleficience*

Penelitian yang akan dilakukan harus memaksimalkan kebaikan atau keuntungan dan meminimalkan kerugian atau kesalahan terhadap responden penelitian.



3. *Justice*

Responden penelitian harus diperlakukan secara adil dalam hal beban dan manfaat dari partisipasi dalam penelitian. Peneliti harus mampu memenuhi prinsip keterbukaan pada semua responden penelitian. Semua responden diberikan perlakuan yang sama sesuai prosedur penelitian.

Sebelum dilakukan penelitian penulis terlebih dahulu menyerahkan proposal penelitian kepada komite etik penelitian STIKes Santa Elisabeth Medan untuk mendapatkan surat layak untuk meneliti.



BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan mulai pada bulan Juni yang bertempat di Puskesmas langsa lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa. Kota langsa memiliki jumlah penduduk mencapai angka 168.820 jiwa. Penelitian dilakukan di Puskesmas langsa lama dengan penelitian secara online. Aceh timur terdapat beberapa suku lainnya diantara suku jawa, aceh, batak, padang, dan sunda. Dan beberapa karyawan dalam puskesmas langsa lama dengan budaya organisasi.

5.2. Hasil Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang karakteristik responden di Kabupaten Aceh Timur Kota Langsa Tahun 2021 meliputi : jenis kelamin, dan hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Data Demografi Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di Kabupaten Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa sebanyak 80 orang. Peneliti melakukan pengelompokan data demografi responden berdasarkan jenis kelamin dan suku responden.

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Responden Berdasarkan Data Jenis Kelamin Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa Tahun 2021 (n = 80)

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	29	36.3
Perempuan	51	63.8
Total	80	100.0

STIKes Santa Elisabeth Medan

Berdasarkan tabel 5.2 Distribusi frekuensi responden bahwa dari 80 responden, didapatkan data jenis kelamin responden minoritas laki – laki sebanyak 29 orang (36,3%) dan mayoritas perempuan sebanyak 51 orang (63,8%).

5.2.2. Budaya Organisasi Pada Karyawan Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Kabupaten Aceh timur Langsa Lama Kota Langsa sebanyak 80 orang.

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Budaya Organisasi karyawan dalam Kinerja Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021 (n = 80)

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Baik	41	51,3
Baik	38	47,5
Cukup Baik	1	1,3
Total	80	100.0

Berdasarkan tabel 5.3 distribusi frekuensi dan persentase budaya organisasi karyawan di Kabupaten Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021, mayoritas budaya organisasi karyawan sangat baik sebanyak 41 orang (51,3 %), baik sebanyak 38 orang (47,5%) dan minoritas cukup baik sebanyak 1 (1,3%).

5.2.3. Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Kabupaten Aceh timur Langsa Lama Kota Langsa sebanyak 80 orang.

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja karyawan dalam Kinerja Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021 (n = 80)

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sangat Baik	40	50,0
Baik	39	48,8
Cukup Baik	1	1,3
Total	80	100.0

Berdasarkan tabel 5.4 distribusi frekuensi dan persentase kinerja karyawan di Kabupaten Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021 , mayoritas kinerja karyawan sangat baik sebanyak 40 orang (50,0 %), baik sebanyak 39 orang (48,8%) dan minoritas cukup baik sebanyak 1 (1,3%).

5.2.4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kab. Aceh Timur Langsa Lama Kota Langsa Tahun 2021

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Kabupaten Aceh timur Langsa Lama Kota Langsa sebanyak 80 orang.

Tabel 5.5 Hasil Tabulasi Silang Antara Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa Tahun 2021 (n = 80)

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
<i>Spearman's rho</i>	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig (2-tailed)	.031
	Kinerja Karyawan	N	80
			80
		Correlation Coefficient	.241
		Sig (2-tailed)	.031
		N	80
			80

Berdasarkan tabel 5.5 hasil uji statistic *Spearman's rho* diperoleh nilai *p-value* 0,031 ($p<0,05$) bahwa H_a diterima ada Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Kota Langsa.



5.3. Pembahasan

5.3.1. Budaya Organisasi Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa, melalui kuesioner *online* yang diperoleh dari 80 responden didapatkan hasil bahwa budaya organisasi karyawan dalam kategori sangat baik sebanyak 41 orang (51,3 %), baik sebanyak 38 orang (47,5%) dan minoritas cukup baik sebanyak 1 (1,3%).

Dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa budaya organisasi karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa dikatakan sangat baik. Peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi sangat memiliki keterhubungan antar karyawan dan pimpinan puskesmas tersebut. Keterhubungan yang dimaksud adalah karyawan puskesmas tersebut dapat memelihara hubungan yang baik dengan sesama karyawan kerja lainnya, baik sesama rekan kerja pada unit yang sama maupun pada unit karyawan lain. Karyawan puskesmas memiliki prinsip dalam menjalankan dan mematuhi norma yang ada. Karyawan di puskesmas tersebut memiliki pematuhan peraturan yang harus ditaati, jika karyawan tersebut tidak mengikuti peraturan yang telah tersedia maka karyawan akan dikenakan sanksi yang sudah diterapkan.

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Menurut Robbins (2006). Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Maka untuk mencapai



STIKes Santa Elisabeth Medan

professional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Aput (2015) bahwa Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yangikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Budaya organisasi dipengaruhi oleh persepsi hubungan yang baik seperti komunikasi yang baik terhadap karyawan yang bekerja sama dan setiap karyawan harus bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Inilah yang kemudian menjadi bahwa organisasi tidak menjadi efektif dikarenakan tidak ada hubungan yang baik pada budaya organisasi ditempat kerja dilakukan tidak dengan baik.

5.3.2. Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa, melalui kuesioner *online* yang diperoleh dari 80 responden didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan dalam



STIKes Santa Elisabeth Medan

kategori sangat baik sebanyak 40 orang (50,0 %), baik sebanyak 39 orang (48,8%) dan minoritas cukup baik sebanyak 1 (1,3%).

Dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa kinerja karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa dikatakan sangat baik. Peneliti berasumsi bahwa kinerja responden sangat baik dikarenakan adanya kesadaran diri karyawan tersebut ingin memberikan pelayanan terbaik, menjalankan tugas dengan disiplin, menghargai setiap waktu. Manajemen yang telah dibuat terlaksana dengan baik, sehingga responden pun mampu mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakannya baik dan benar.

Ghofin, dkk (2020) menunjukkan bahwa dari hasil yang diperoleh sebagian besar kinerja karyawan dipuskesmas dalam kategori baik sebanyak 62 orang (68,9%). Dalam menjalankan tugasnya, karyawan dipengaruhi berbagai faktor dalam kinerjanya yaitu Sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana, kesempatan berprestasi (Ghofin, dkk, 2020).

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karawanep, 2021) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian diperoleh, kinerja karyawan terbanyak terdapat pada kategori kinerja sangat baik yaitu berjumlah 28 pegawai (93,3%) (Karawanep, 2021). Ratnaningtyas (2020) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan berdasarkan kuantitas sebanyak 47 responden (97,9%), hampir seluruh responden kategori kinerja karyawan baik (Ratnaningtyas, 2020).

Mahmudah & Widjokongkong (2015) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil yang diperoleh sebagian besar dari karyawan mempunyai kinerja dengan



STIKes Santa Elisabeth Medan

kategori baik yaitu sebanyak 25 orang (54,3%). Inaray, (2016) dalam Ratnaningtyas, et. All (2020) mengemukakan bahwa faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kinerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Ratnaningtyas, et. All, 2020). Kinerja karyawan merupakan proses pencapaian tugas-tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas, pencapaian tersebut dalam rangka memenuhi target pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka masing-masing. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Rosari, Maria (2017) mengemukakan bahwa penentuan tujuan yang dibutuhkan ukuran dan penilaian mengenai apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Tujuan ini akan memberi arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan (Rosari, Maria, 2017). Kinerja karyawan dinyatakan baik apabila karyawan melakukan kerja yang baik, bertanggung jawab, tepat waktu dalam bekerja, dan memiliki etika dalam melakukan pekerjaan dan saling menghormati karyawan lainnya. Jika karyawan melakukan kerja yang baik dan saling membantu akan membuat hubungan yang baik dan menciptakan suasana yang harmonis pada tiap karyawan lainnya.

Atas dasar itu dengan adanya dampak dari kinerja karyawan yang baik dan sangat baik akan mampu mewujudkan visi dan misi dari puskesmas, mendapatkan



STIKes Santa Elisabeth Medan

penilaian yang positif dari masyarakat untuk puskesmas serta dapat memberikan kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Semakin baik kinerja karyawan puskesmas yang diterapkan maka akan semakin baik kualitas dan kuantitas kinerja karyawan tersebut.

5.3.3. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di

Pukesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Spearman Rho* menunjukkan bahwa dari 80 responden, diperoleh nilai diperoleh *p-value* 0,031 (*p*<0,05). Dengan demikian Ha diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan antara Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Kota Langsa Tahun 2021.

Peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi yang baik dapat menciptkan pondasi yang berisi norma – norma, nilai – nilai, serta cara kerja karyawan yang baik dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja karyawan dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan cerminan kinerja karyawan yang berkualitas dan terorganisir. Apabila budaya organisasi tercipta tidak baik maka cerminan kinerja karyawan dipuskesmas tidak berkualitas dan tidak terorganisir. Dalam hal ini apabila budaya organisasi yang ada dalam puskesmas kuat dan mendorong pegawainya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sulistian, dkk (2017) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil yang diperoleh budaya organisasi berhubungan positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Apabila budaya organisasi yang



STIKes Santa Elisabeth Medan

terdiri dari misi, konsistensi, adaptabilitas dan keterlibatan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pengunjung dan sesuai dengan standar operasional prosedur (Sulistiani, dkk, 2017).

Hasanur Arifin (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai. Suryani, Dewi (2016) menerangkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif. Jika budaya organisasi berada pada level tertinggi apabila kinerja karyawan juga berada pada level tertinggi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawainya (Suryani, Dewi, 2016).

Rizky, dkk (2014) dalam (Suryani, Dewi, 2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan ke arah lebih baik (Suryani, Dewi, 2016). Maith (2015), mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat membuat suatu perusahaan atau institusi untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota kearah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerjanya (Maith, 2015). Robbins dan Coulter (2010)



STIKes Santa Elisabeth Medan

dalam Sulistiawan, dkk, (2017) mengemukakan bahwa jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, maka para pegawainya pun akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah(Sulistiawan, dkk, 2017).

Individu yang berada dalam kehidupan organisasi akan berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Atas dasar itu, budaya organisasi akan menjadi lebih efektif jika dilakukan dengan menciptakan hubungan yang baik dengan kinerja karyawannya.



BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 80 orang responden mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Kota Langsa Tahun 2021 maka dapat disimpulkan :

1. Budaya Organisasi karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Kota Langsa, mayoritas kategori Sangat Baik sebanyak 41 responden (51,3%).
2. Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Kota Langsa, mayoritas kategori Sangat Baik sebanyak 40 responden (50,0%).
3. Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan Tahun 2021 hasil analisis korelasi variable dengan uji *statistic Spearman Rho* yang telah didapatkan *P value* = 0,031(<0,05).

6.2. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini.

2. Bagi Mahasiswa

Melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode lain.



3. Bagi peneliti

Hasil penelitian hubunga budaya organisasi dengan kinerja karyawan di
puskesmas langsa lama Kab.Aceh timur kota langsa.

STIKES SANTA ELISABETH MEDAN



DAFTAR PUSTAKA

- Alvi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan pekanbaru.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anggraini, N. W., & Subardjo, A. (2019). Penilaian Kinerja Publik Berdasarkan Pelayanan dan Value for Money (Studi Kasus Pada Puskesmas Trosobo Taman). *Jurnal Ilmu Dan Riset Akutansi*, 8(6), 1–15.
- Dami yanthy, Renaldi, R., Widodo, m. dedi, & Anggraini, citra widya. (2021). *faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di uptd puskesmas kuok kabupaten kampar*. 4(1), 26–32.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dien Medan. *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 11. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7097>
- Indar, Samsualam, & Daiyan, wina suzanne. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Instalasi Rawat Inap Rs Tadjuddin Chalid Kota Makassar. *Mitra Sehat*, VIII(November), 389–399.
- Mahleni, K., Lubis, N. L., Sc, M., Ph, D., & Moriza, T. (2019). *Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018*. 4(2), 101–110.
- Manik, S., & Megawaati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. 11(2), 118–124.
- Marie, R. Allifudin, & Praptiestrini. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pd.Bkk Karanganyar. 18(2), 151–166.
- Meutia, Kardinah Indrianna, & Husada, C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nur, M., Sabilalo, Mahmudin A., Kalsum, U., & Makkulau, andi runis. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.



SEIKO: *Journal of Management & Business*, 3(2), 1.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>

- Nursalam. (2015). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan.
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Roni, khairun A., & Martyah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tair Barat Kabupaten Merangin. *I*. <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/476>
- Sianturi, Rema Santy, & Hartono. (2019). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rantang Medan Petisah. 2(3), 150–157.
- Sumantri, I. H. (2015). Kinerja Pegawai Puskesmas dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 201–211.
<https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1244>
- Surendro, K. (2006). Budaya Organisasi Sebagai Indikator Pengukuran Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan E-Government. 2006(Snati).
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Maria Walanda Maramis Minahasa Utara Analysis of the Influence of Organizational Culture , Leadership , and Motivation on Nurses Performance At Regional Hospital. *Jurnal EMBA*, 5 No. 3(September), 3744–3753.
- Walewangko, 2019. (2019). Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cp Manado Utara Effect Of Organizational Culture And Work Envirn Employee Performance At Manado North Cp Pawnshop. 7(3), 4311–4320.
- Walewangko, T. M., Koleangan, R., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Ingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cp Manado Utara. 7(3), 4311–4320.
- Yusuf, Muh. Hidayah. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga. 14(1).



STIKes Santa Elisabeth Medan

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.
Calon Responden Penelitian
Di
Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Amsarah Br Munthe
NIM : 032017016
Alamat : Jl. Bunga Terompet No.118 Pasar VII Padang Bulan, Medan Selayang

Mahasiswa program studi ners tahap akademik Stikes Santa Elisabeth Medan sedang melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021”**. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak akan menimbulkan kerugian terhadap calon responden, segala informasi yang diberikan oleh responden kepada peneliti akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan peneliti sementara. Peneliti sangat mengharapkan kesediaan individu untuk menjadi responden dalam penelitian ini tanpa ancaman dan paksaan.

Apabila saudari bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini, mohon kesediaan anda untuk menandatangani surat persetujuan untuk menjadi responden dan bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti guna pelaksanaan penelitian. Atas perhatian dan kerjasama dari saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Amsarah Br Munthe



STIKes Santa Elisabeth Medan

INFORMED CONSENT

(Persetujuan Keikutsertaan Dalam Penelitian)

Responden yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama initial :

Alamat :

Setelah saya (responden) mendapatkan keterangan secukupnya serta mengetahui tentang tujuan yang dijelaskan dari penelitian yang berjudul **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021”**. Menyatakan bersedia memberikan kesempatan saya menjadi responden dalam pengambilan data awal untuk penelitian ini dengan catatan bila suatu waktu saya (responden) merasa dirugikan dalam bentuk apapun, saya (responden) berhak membatalkan persetujuan ini. Saya (responden) percaya apa yang akan saya (responden) informasikan dijamin kerahasiannya.

Aceh Timur,

Responden

**KUESIONER BUDAYA ORGANISASI****A. Identitas Responden**

Nama :

Tempat/ Tgl Lahir :

Suku :

Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah setiap pernyataan dan tentukan sikap saudara terhadap pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checkbox* (✓) pada salah satu pilihan jawaban Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (1).

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Banyak cerita khusus mengenai keberhasilan pemimpin dan anggota organisasi dalam mencapai keunggulan organisasi					
2.	Pemimpin dan anggota organisasi yang berjasa dan berprestasi tinggi mendapat penghargaan					
3.	Cara melaksanakan kegiatan berbeda dengan organisasi lainnya					
4.	Setiap karyawan mengetahui kapan organisasi didirikan dan bagaimana perkembangannya					
5.	Setiap karyawan melaksanakan kode etik dengan penuh kesabaran					
6.	Karyawan mau bekerja melebihi jam kerjanya					
7.	Nilai-nilai organisasi diterapkan dan dikembangkan dengan secara berkala					
8.	Terdapat keyakinan bahwa kerja keras merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi dan kebahagiaan hidup karyawan					



No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
9.	Norma, kode etik, filsafat organisasi disosialisasikan kepada karyawan baru					
10.	Karyawan mempunyai cara khas untuk menghargai teman sekerja					
11.	Setiap karyawan mengetahui visi, misi, dan strategi organisasi					

Sumber: Alvi, 2012

STIKES SANTA ELISABETH MEDAN

**KUESIONER KINERJA KERJA****A. Identitas Responden**

Nama :

Tempat/ Tgl Lahir :

Suku :

Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah setiap pernyataan dan tentukan sikap saudara terhadap pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checkbox* (✓) pada salah satu pilihan jawaban Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (1).

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Menunjukkan mutu melalui dokumentasi pelaksanaan keperawatan sebagai tanggungjawab, tanggung gugat dan etik					
2.	Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk mempertahankan kompetensi klinik sesuai dengan tatanan praktik					
3.	Melaksanakan evaluasi diri secara rutin dan meminta umpan balik yang konstruktif tentang praktik keperawatan yang dilakukan					
4.	Membangun hubungan dengan kelompok dan kolega mencakup interaksi komunikasi dan memberikan umpan balik positif					
5.	Melaksanakan praktik keperawatan berpedoman kepada kode etik perawat Indonesia					
6.	Berkolaborasi dengan klien, tenaga kekesehatan lain, dalam menetapkan tujuan, perencanaan dan keputusan yang berhubungan dengan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan					



No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
7.	Memanfaatkan hasil riset sebagai bahan acuan dalam pengambilan keputusan di lingkungan praktik					
8.	Membantu klien dan keluarga dalam mendapatkan informasi tentang pembiayaan, resiko serta manfaat penanganan keperawatan dan pelayanan					
9.	Bekerja untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat					
10.	Bersedia menerima kritik dan saran dari sejawat lain dan berupaya untuk memperbaikinya					
11.	Menjaga kerahasiaan klien secara legal dan sesuai dengan peraturan					

Sumber: Alvi, 2012



STIKes Santa Elisabeth Medan

MASTER DATA

Timestamp	Nama	Tempat/ Tgl Lahir	Suku	Jenis Kelamin	Banyak cerita khusus mengenai keberhasilan pemimpin dan anggota organisasi dalam mencapai keunggulan organisasi	Pemimpin dan anggota organ-isasi yang berjaya dan berprestasi tinggi mendapat penghargaan	Cara melaksanakan kegiatan berbeda dengan organisasi lainnya	Setiap karyawan mengetahui kapan organisasi didirikan dan bagaimana perkembangannya	Setiap karyawan mendapatkan kode etik dengan penuh kesabaran	Karyawan mau bekerja lebihlebihnya jam kerjanya	Nilai-nilai organisasi diterapkan dengan penuh kebanggaan dengan secara berkala	Terdapat keya-kinan bahwa kerja keras merupakan cara untuk men-capai tujuan organisasi dan kebahagiaan hidup karyawan	Norma, kode etik, filsafat organisasi disosialisasikan kepada karyawan baru	Karyawan mempunyai cara khas untuk menghargai teman sekerja	Setiap karyawan mengetahui visi, misi, dan strategi organisasi					
5/17/2021 13:38:38	Nn. W	Alue Merbau/ 18-11-1990	Jawa	Perempuan	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	45	Sangat Baik	4	4		
5/17/2021 14:26:16	nn. J	14021998	Nias	Perempuan	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Cukup	2	2	
5/17/2021 14:27:49	ny. K	Langsa lama/05 mei 1989	Padang	Perempuan	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	38	Baik	3	3	
5/17/2021 14:30:18	ny. G	Adam Pineung, 28-05-1989	Aceh	Perempuan	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	Sangat Baik	4	4	
5/17/2021 17:56:51	ny. L	SIGUMPAR, 27 JANUARI 1999	aceh	PEREMPUAN	2	5	5	5	5	3	3	6	5	5	5	51	Sangat Baik	4	4	
5/17/2021 18:18:26	ny. L	Aceh 10-04-1989	Batik	Perempuan	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	Baik	3	3	
5/17/2021 19:57:45	Ny. S	Medan, 14 Desember 1996	mandailing	Perempuan	2	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	48	Sangat Baik	4	4	
5/17/2021 22:22:59	nn. M	simpang empat, 5 juli 1993	padang	Perempuan	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	Sangat Baik	4	4	
5/18/2021 11:21:09	C	Sumbu/23/juni/1997	Batik	Perempuan	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	44	Baik	3	3	
5/18/2021 11:23:29	ADS	Tebing Tinggi, 22 Agustus 1997	melayu	Perempuan	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	55	Galungan, 22 NOV. 1997	3	3	
5/18/2021 11:37:08	E. S	Galungan, 22 NOV. 1997	melayu	Perempuan	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	44	Baik	3	3	
5/19/2021 11:26:27	u	tigajumpa 14 agustus 1997	karo	perempuan	2	4	4	4	3	5	2	4	4	5	3	55	44	Baik	3	3
5/19/2021 19:00:46	s	tarutung, 22 september 1995	aceh	Perempuan	2	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	44	Baik	3	3	
5/21/2021 00:00:00	ny. C	Buket papan, 20 September 1993	padang	Perempuan	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	Baik	3	3	
5/21/2021 13:38:11	nn. s	lantai 22-11-1999	Jawa	Perempuan	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	44	43	Baik	3	3
5/22/2021 20:29:51	tn f	Sibangbandang, 15 September 1998	padang	Laki-Laki	1	5	5	5	4	5	5	6	1	5	5	48	Sangat Baik	4	4	
5/23/2021 14:54:57	nn. p	Sei Bustan 30 September 1999	Perempuan	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	48	Sangat Baik	4	4	
5/23/2021 18:53:04	N	Rau/26-11-1998	padang	Perempuan	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
5/24/2021 11:24:25	P	Aceh	laki-laki	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	47	Sangat Baik	4	4	
5/27/2021 18:52:55	c	Langsa Lama, 12 september 1989	Aceh	Laki-laki	1	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	42	Baik	3	3	
5/27/2021 20:42:47	Rm	15 november 1994	Batik	Lk	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42	Baik	3	3	
6/4/2021 11:16:56	Ny. P	Daulat 12 Maret 1969	Jawa	Perempuan	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 11:20:33	Ny. A	Meutia 26 Desember 1974	Padang	Perempuan	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 11:22:18	NY. S	Paya buku 19 November 1978	Padang	Perempuan	1	4	5	3	4	2	4	5	4	4	5	45	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 11:23:01	nn. I	lumbang, 21-2-1977	aceh	Perempuan	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
6/4/2021 11:28:26	Ny. N	Timbangan, 06-01-1981	Perempuan	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 11:28:46	Ny. P	Blang 29 November 1981	Aceh	Perempuan	2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 11:33:27	Ny. N	Paya buku 21 Juli 1986	Aceh	Perempuan	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 11:36:55	Ny. S	Gampong baro	Padang	Perempuan	1	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	47	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 13:49:29	TNA	Peukan/28 Oktober 1991	Aceh	Laki-laki	1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	49	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 13:51:19	Ny. Y	Karang Anyar 10 Juni 1988	Padang	Perempuan	2	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	46	Sangat Baik	4	4	
6/4/2021 15:00:09	Ny. Vp	03/uni 1999	Karo	perempuan	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	37	Baik	3	3	
6/4/2021 15:25:38	d	Siborong borong, 25-02-1977	jawa	Perempuan	2	5	5	5	4	2	4	3	3	5	3	44	Baik	3	3	
6/4/2021 16:03:56	Nn. R	Sibolga/20/desember 1976	padang	Perempuan	2	4	5	4	3	5	2	3	3	4	4	40	Baik	3	3	
6/4/2021 22:12:47	g	Sukaramai, 24 Maret 1999	aceh	Laki-laki	1	5	5	5	2	1	3	2	4	5	3	38	Baik	3	3	
6/4/2021 23:11:51	Tn f	Padang/08-08-1998	melayu	Perempuan	1	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	36	Baik	3	3	
6/5/2021 00:45:57	ny. K	Padang, 10-03-1998	Padang	Perempuan	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	55	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 09:44:32	nn. f	aceh, pidie, 10 Januari 1987	Padang	Laki-laki	1	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 09:48:12	Ny. Y	Mersak, 20-11-1992	Padang	P	1	6	4	4	3	4	4	4	3	5	4	43	Baik	3	3	
6/5/2021 09:49:16	Ny. J	Bireuen 22 mei 1974	Aceh	Perempuan	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	49	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 13:51:59	ny. n	Pematangsiantar, 07 Mei 2000	melayu	Perempuan	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 19:52:06	NY. N	Jambu papau, 19-07-1987	Aceh	Perempuan	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	46	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 19:54:19	Ny. A	Alur 25 April 1985	Jawa	Perempuan	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	47	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 19:56:01	I	TANJUNGBALAI, 04-MARET-1998	aceh	PEREMPUAN	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	48	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 19:58:07	g	Medan 18/10/2001	jawa	Perempuan	1	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	51	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 19:59:41	nn. I	Sukaramai, 24 Maret 1999	mandailing	Laki-laki	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	Baik	3	3	
6/5/2021 19:59:59	ny. M	Padang, 04/04/1991	Jawa	Perempuan	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 20:00:59	nn. f	Padang, 29-DE-SEMBER 1998	aceh	PEREMPUAN	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 10:00:14	Ny. S	Pesi seubadah, 01-02-1989	Aceh	Perempuan	2	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 10:00:33	nn. I	Sukaramai, 24 Maret 1999	mandailing	Laki-laki	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
6/5/2021 10:00:58	f	Paheo, 30-08-1998	jawa	Laki-laki	1	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	36	Baik	3	3	
6/5/2021 10:01:22	nn f	Siantar, 7 April 2001	padang	Perempuan	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
6/5/2021 10:02:22	Ny. H	Julok 10 september 1975	Padang	Perempuan	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
6/5/2021 10:02:32	I	Sukaramai, 24 Maret 1999	mandailing	Laki-laki	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
6/5/2021 10:04:35	tn f	Paheo, 30-08-1998	mandailing	Laki-laki	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
6/5/2021 10:05:00	I	Padang, 11-10-1986	Batik	Perempuan	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	Baik	3	3	
6/5/2021 10:06:12	Ny. A	Ulu rusuk, 13 februari 1983	Aceh	Perempuan	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 10:06:47	tr. I	Paleo, 24-02-1969	Aceh	Perempuan	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
6/5/2021 10:07:00	F	Paheo, 30-08-1998	jawa	Laki-laki	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3	3	
6/5/2021 10:09:10	Ny. D	Peureulak barat 14 september 1974	Aceh	Perempuan	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 10:12:33	TN. P	Padang, 24-02-1969	Aceh	Laki-laki	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	46	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 10:13:30	Ny. P	Kapeh, 08-05-1978	jawa	Perempuan	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 10:17:59	Ny. L	Pangkalan susu 12 Januari 1972	Melalu	Perempuan	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4	4	
6/5/2021 10:22:11	Ny. I	Geulumbuk, 11-10-1986	Melalu																	



STIKes Santa Elisabeth Medan

Timestamp	Nama	Tempat/ Tgl Lahir	Suku	Jenis Kelamin	Menunjukkan mutu melalui dokumentasi pelaksanaan keperawatan sebagai tanggung-jawab, tanggung gugat dan etik	Meningkatkan pengetahuan keterampilan dan pengetahuan untuk mempertahankan kompetensi klinik sesuai dengan tatanan praktik	Melaksanakan evaluasi diri secara rutin dan meminta umpan balik yang konstruktif tentang praktik keperawatan yang dilakukan	Membangun hubungan dengan kelompok dan tukang yang berinteraksi dan memberikan umpan balik positif	Melaksanakan praktik keperawatan berpedoman kepada kode etik perawat Indonesia	Berkolaborasi dengan klien, tenaga kesehatan lain, dalam menetapkan tujuan dan memberikan keputusan yang berhubungan dengan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan	Manfaatkan hasil riset sebagai bahan pengembangan keputusan di lingkungan praktik	Membantu klien dan keluarga dalam mendapatkan informasi tentang kombinasi resiko serta manfaat penanganan dan perlakuan keperawatan yang sehat	Bekerja untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat	Bersikap menerima dan saran dari sejawat lain dan berupaya untuk memperbaikinya	Menjaga kerahasiaan klien secara legal dan sesuai dengan peraturan			
5/17/2021 13:40:33	Ny. W	Alue Merbau/ 18-11-1990	Jawa	Perempuan	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	47	Sangat Baik	4
5/17/2021 14:24:27	nn. J	140298	Nias	Perempuan	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	36	Baik	3
5/17/2021 14:29:08	Y	Langsa lama/06 mei 1988	Padang	Perempuan	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	36	Baik	3
5/17/2021 14:29:08	Ny.G	Alue pineung,28-05-1989	Aceh	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Sangat Baik	4
5/17/2021 14:39:57	Ny.G	Alue pineung,28-05-1989	Aceh	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Sangat Baik	4
5/17/2021 14:47:20	nn. G	NGJUMPAR, 27 JANUARI 1999	aceh	PEREMPUAN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Sangat Baik	4
5/17/2021 14:47:20	nn. G	NGJUMPAR, 27 JANUARI 1999	aceh	PEREMPUAN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Sangat Baik	4
5/17/2021 14:47:20	nn. G	NGJUMPAR, 27 JANUARI 1999	aceh	PEREMPUAN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	Baik	3
5/17/2021 14:59:02	Nv. s	Medan, 14 Desember 1996	mandailing	Perempuan	5	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	53	Sangat Baik	4
5/17/2021 22:24:48	Nn. M	simpang empat, 5 Juli 1993	padang	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Sangat Baik	4
5/18/2021 11:22:26	C	Sumbul 23/Unit 1997	Batak	Perempuan	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	37	Baik	3
5/18/2021 11:25:11	ADS	Tebing Tinggi, 22 Agustus 1997	melayu	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4
5/18/2021 11:39:22	E.S	Galungan 24 NOV 1997	melayu	Perempuan	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48	Sangat Baik	4
5/21/2021 13:53:58	Ny.C	Buket pulu/ 27 Desember 1993	padang	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	40	Baik	3
5/22/2021 13:40:44	nn. S	Medan, 28-11-1999	jawa	Perempuan	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	44	Baik	3
5/23/2021 14:57:53	S	Sei. Butan 30 september 1999	Perempuan	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48	Sangat Baik	4
5/24/2021 14:59:59	N	NGJUMPAR, 26-11-1998	padang	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	Baik	3
5/24/2021 14:26:21	P	Aceh	Jawa	Laki-laki	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	Baik	3
5/27/2021 18:58:14	c	Langsa Lama, 12 September 1989	Aceh	Laki-laki	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54	Sangat Baik	4
5/27/2021 20:46:22	Rm	Medan 15 november 1994	Batak	Lk	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4
6/4/2021 11:18:06	Ny. P	Daulat 12 Maret 1969	Jawa	Perempuan	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4
6/4/2021 11:23:44	Ny. A	Meutia 26 Desember 1974	Padang	Perempuan	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	45	Sangat Baik	4
6/4/2021 11:25:24	Ny. S	Paya bujuk 19 November 1978	Padang	Perempuan did	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	42	Baik	3
6/4/2021 11:27:08	Tn. T	Karang Anyar 21 Februari 1977	Padang	Laki-laki	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4
6/4/2021 11:29:55	NY. N	Timbangan Jangka 06 Juni 1981	Jawa	Perempuan	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	46	Sangat Baik	4
6/4/2021 11:35:54	Ny. N	Ng. Puncak 29 November 1981	Aceh	Perempuan	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4
6/4/2021 11:35:55	Ny. N	Puncak 29 November 1981	Aceh	Perempuan	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	45	Sangat Baik	4
6/4/2021 11:38:14	Ny. S	Gampong baro 05 iuli 1984	Padang	Perempuan	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47	Sangat Baik	4
6/4/2021 13:51:54	T.N	Peukau/28 Oktober 1991	Aceh	Laki-laki	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	49	Sangat Baik	4
6/4/2021 13:53:18	Ny. Y	Karang Anyar 10 Juni 1988	Padang	Perempuan	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	45	Sangat Baik	4
6/4/2021 15:04:30	Ny. Vp	03/Unit 1999	Karo	perempuan	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	Baik	3
6/4/2021 15:28:33	D	Siborong borong,25-02-1977	jawa	Perempuan	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	Sangat Baik	4
6/4/2021 16:10:56	Nn. R	Sibolga,20/Desember/1976	padang	Perempuan	5	5	3	2	5	4	3	4	4	4	4	44	Baik	3
6/4/2021 17:07:05	v	Pku, 24 november 1994	padang	Perempuan	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	50	Sangat Baik	4
6/4/2021 22:14:45	nn. T	Sukaramai 24 Maret 1999	melayu	Laki-laki	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 9:43:55	Tr. F	Padang, 21-12-1988	Padang	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 9:43:55	Ny. K	Koto, 10-01-1984	Padang	Laki-laki	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47	Sangat Baik	4
6/5/2021 9:48:46	T.N	Pidie, 21-10-1979	Padang	Laki-laki	4	5	4	5	4	5	6	4	4	4	6	49	Sangat Baik	4
6/5/2021 9:50:20	Ny. Y	Mersak, 20-11-1992	Padang	Perempuan	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	6	46	Sangat Baik	4
6/5/2021 9:51:22	Ny. J	Bireuen 22 mei 1974	Aceh	Perempuan	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	48	Sangat Baik	4
6/5/2021 9:53:15	Ny. N	Jambu papau, 19-07-1987	Aceh	Perempuan	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 9:53:16	J	TANJUNGBALAI, 04-MARET-1998	melayu	PEREMPUAN	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	49	Sangat Baik	4
6/5/2021 9:53:45	N	Pematangsiantar, 07 Mei	aceh	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 9:55:03	Ny. S	Seuleuk, 21-12-1988	Jawa	Perempuan	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	Baik	3
6/5/2021 9:56:09	Ny. A	Ambulu, 21-06-1996	Jawa	Perempuan	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47	Sangat Baik	4
6/5/2021 9:59:35	Ny. A	Padang, 07-08-1991	aceh	Perempuan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Cukup	2
6/5/2021 10:00:06	nn. f	Sukaramai 24 Maret 1999	Medan	18/10/2001	jawa	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 10:00:37	Ny. M	Pajak bujuk 04 desember 1991	Jawa	Perempuan	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	48	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:01:38	nn. I	Sukaramai, 24 Maret 1999	mandailing	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 10:02:30	n	BATAM, 29 DESEMBER	aceh	PEREMPUAN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:02:33	NY. S	Pasi seubadieh, 01-02-1989	Aceh	Perempuan	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42	Baik	3
6/5/2021 10:02:41	f	Paheu, 30-08-1992	jawa	Laki-laki	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	43	Baik	3
6/5/2021 10:03:01	nn f	Stantar, 7 April 2001	padang	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 10:03:33	Tn. T	Sukaramai, 24 Maret 1999	Batak	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 10:04:43	Ny. H	Judah, September 1975	Padang	Perempuan	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:05:45	Ny. P	Kapeh, 04-05-1979	jawa	Perempuan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:06:09	Ny. A	Padang, 31-08-1998	aceh	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 10:07:31	Ny. T	Jua, 07-01-1979.	Aceh	Perempuan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	Baik	3
6/5/2021 10:07:41	I	Sukaramai, 24 Maret 1999	melayu	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 10:07:46	Ny. A	Idi rayeuk 13 februari 1983	Aceh	Perempuan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:07:57	F	Paheu, 30-08-1998	jawa	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik	3
6/5/2021 10:15:29	T.N	Padang aech 17 Juli 1970	Padang	Perempuan	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:16:55	Ny. P	Ujung Padang, 24-02-1969	jawa	Perempuan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:18:18	Ny. L	Medan, 11-06-1988	Padang	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:26:53	Ny. G	Piay Lembar, 06-08-1989	Sumbul	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	Sangat Baik	4
6/5/2021 10:																		

**OUTPUT HASIL PENELITIAN****LAMPIRAN. KARAKETERISTIK RESPONDEN****Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	29	36.3	36.3	36.3
Valid Perempuan	51	63.8	63.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 51 responden atau 63,8%

LAMPIRAN. UJI UNIVARIAT**Budaya Organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup	1	1.3	1.3	1.3
Valid Baik	38	47.5	47.5	48.8
Sangat Baik	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup	1	1.3	1.3	1.3
Valid Baik	39	48.8	48.8	50.0
Sangat Baik	40	50.0	50.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**LAMPIRAN. UJI BIVARIAT****Budaya Organisasi * Kinerja Karyawan Crosstabulation**

		Kinerja Karyawan			Total
		Cukup	Baik	Sangat Baik	
Budaya Organisasi	Cukup	Count	0	1	1
		% of Total	0.0%	1.3%	0.0% 1.3%
	Baik	Count	1	22	15 38
		% of Total	1.3%	27.5%	18.8% 47.5%
	Sangat Baik	Count	0	16	25 41
		% of Total	0.0%	20.0%	31.3% 51.3%
Total	Count	1	39	40	80
	% of Total	1.3%	48.8%	50.0%	100.0%

Correlations

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.241*
		N	80
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.031
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	80

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



STIKes Santa Elisabeth Medan



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

JL. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 15 Mei 2021

Nomor: 576/STIKes/Puskesmas-Penelitian/V/2021

Lamp. :-

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth:
Kepala Puskesmas Langsa Lama
Kabupaten Aceh Timur
di-
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi SI Ilmu Keperawatan STIKes Santa Elisabeth Medan, maka dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian untuk mahasiswa tersebut di bawah.

Adapun nama mahasiswa dan judul penelitian adalah sebagai berikut:

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1.	Amsarah Br. Munthe	032017016	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Tahun 2021.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
STIKes Santa Elisabeth Medan


Mestiana Br Karo, M.Kep.,DNSc
Ketua

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan
2. Pertinggal



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes SANTA ELISABETH MEDAN KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN

JL. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
STIKES SANTA ELISABETH MEDAN

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
"ETHICAL EXEMPTION"
No.: 0194/KEPK-SE/PE-DT/V/2021

Protokol penelitian yang diajukan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti Utama : Amsarah Br. Munthe
Principal Investigator

Nama Institusi : STIKes Santa Elisabeth Medan
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

**"Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh
Timur Tahun 2021"**

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemertimbangan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksplorasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards. 1) Social Values, 2) Scientific Values, Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan layak Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 15 Mei 2021 sampai dengan tanggal 15 Mei 2022.
This declaration of ethics applies during the period May 15, 2021 until May 15, 2022.

May 15, 2021
Chairperson,

Mestiana Br. Karo, M.Kep, DNSc.



STIKes Santa Elisabeth Medan



PEMERINTAH KOTA LANGSA
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS LANGSA LAMA
KECAMATAN LANGSA LAMA
Jln. Pendidikan Desa Meuranteb Dayah Kota Langsa
Telp : (0641) 5445068 - Email : Puskesmaslangsalama@yahoo.co.id



Nomor	:	900/2021	Langea, 8 Juni 2021
Lampiran	:	+	Kepada Yth.
Perihal	:	Surat izin penelitian	Ketua Stikes St Elisabeth
			Medan
			Di Tempat

Sehubungan dengan surat dari Ketua Stikes St Elisabeth Medan nomor 576/stikes/puskesmas-penelitian/V/2021 tanggal 15 mei 2021 perihal permohonan izin penelitian dengan hal ini memberikan izin melakukan penelitian di Puskesmas Langsa Lama Aceh Timur, dengan nama mahasiswa.

Nama : Amsarah Br Munthe
Nim : 032017016
Judul Penelitian : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan
Dipuskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur 2021.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dimaklumi.

Kepala UPT Puskesmas

Langsa Lama


Nama : Zuliani, SKM,M.Kes
NIP. 197710232007012005



STIKes Santa Elisabeth Medan



PEMERINTAH KOTA LANGSA
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS LANGSA LAMA
KECAMATAN LANGSA LAMA

Jln. Pendidikan Desa Meurandeh Bayah Kota Langsa
Telp : (0641) 7445068 Email : Puskesmaslangsalama@yahoo.co.id



Nomor : 900/2021 Langsa, 8 Juni 2021
Lampiran : * Kepada Yth:
Perihal : Surat telah selesai penelitian Ketua Stikes St Elisabeth
Medan
Di Tempat

Sehubungan dengan surat dari Ketua Stikes St Elisabeth Medan nomor 576/stikes/puskesmas-penelitian/V/2021 tanggal 15 mei 2021 perihal telah selesai melakukan penelitian di Puskesmas Langsa Lama Aceh Timur, dengan nama mahasiswa

Nama : Ansarrah Br Munthe
Nim : 032017016
Judul Penelitian : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kincja Karyawan
Dipuskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur 2021.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dimaklumi.

Kepala UPT Puskesmas
Langsa Lama





STIKes Santa Elisabeth Medan

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

JUDUL PROPOSAL : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur

Nama mahasiswa : Amsarah Br Munthe

N.I.M : 032017016

Program Studi : Ners

Menyetujui,

Ketua Program Studi Ners

Medan 15 Maret 2021

Mahasiswa,

Samfriati Sinurat. S. Kep.Ns.,MAN

Amsarah Br Munthe

**USULAN JUDUL SKRIPSI DAN TIM PEMBIMBING**

1. Nama Mahasiswa : Amsarah Br Munthe
2. Nim : 032017016
3. Program Studi : Ners
- Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur

4. Tim Pembimbing :

Jabatan	Nama	Kesediaan
Pembimbing I	Imenda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep	
Pembimbing II	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	

5. Rekomendasi :

a. Dapat diterima Judul :.....

.....

yang tercantum dalam usulan judul Skripsi di atas.

- a. Lokasi Penelitian dapat diterima atau dapat diganti dengan pertimbangan obyektif.
- b. Judul dapat disempurnakan berdasarkan pertimbangan ilmiah.
- c. Tim Pembimbing dan Mahasiswa diwajibkan menggunakan Buku Panduan Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi, dan ketentuan khusus tentang Skripsi yang terlampir dalam surat ini.

Medan, 11 Juni 2021

Ketua Program Studi Ners

Samfriati Sinurat, S.Kep.,Ns.,MAN

**LEMBAR KONSULTASI**

Nama Mahasiswa : Amsarah Br Munthe
Nim : 032017016
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan
Di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur
Nama Pembimbing 1 : **Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep**
Nama Pembimbing 2 : **Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep**
Nama Pembimbing 3 : **Vina Y.S.Sigalingging, S.Kep., Ns., M.Kep**

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing	Pembahasan	Paraf		
				Pemb 1	Pemb 2	Pemb 3
1	14/12/2020	Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul judul			
2	14/12/2020	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul judul			
3	11/01/2021	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul judul			
4	20/01/2021	Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul judul			
5	22/02/2021	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul BAB 1			



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing	Pembahasan	Paraf		
				Pemb 1	Pemb 2	Pemb 3
6	22/02/2021	Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul BAB 1			
7	26/02/2021	Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul bab 1			
8	03/03/2021	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul bab 1-4			
9	13/03/2021	Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul BAB 1,BAB 2,BAB 3, dan BAB 4			
10	13/03/2021	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul BAB 1,BAB 2,BAB 3, dan BAB 4			
11	15/03/2021	Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep	Ujian			
12	21/04/2021	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul BAB 1,BAB 2,BAB 3, BAB 4			



No	Hari/ Tanggal	Pembimbing	Pembahasan	Paraf		
				Pemb 1	Pemb 2	Pemb 3
13	29/04/2021	Imelda Derang, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul BAB 1,BAB 2,BAB 3, dan BAB 4			
14	30/04/2021	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul BAB 1,BAB 2,BAB 3 dan BAB 4			
15	07/05/2021	Imelda Sirait, S.Kep., Ns., M.Kep	Konsul BAB 1,BAB 2,BAB 3 dan BAB 4 (ACC)			

