ARTIKEL

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KERTOSONO KABUPATEN NGANJUK DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

Oleh:

VIRANDA ERICK GIOVILA

14.1.02.02.0106

Dibimbing oleh :

1. **Restin Meilina, M.M.**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2018

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: Viranda Erick Givoila
NPM	: 14.1.02.02.0106
Telepon/HP	: 085603354453
Alamat Surel (Email)	: Virandaerickgiovila@gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kertosono Nganjuk Ditinjau dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja
Fakultas – Program Studi	: FE/ Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. K.H Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri, Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme.
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Restin Meilina.,M.M. NIDN. 0721058605	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M. NIDN. 0725075601	Viranda Erick Givoila NPM.14.1.02.02.0106

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KERTOSONO KABUPATEN NGANJUK DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA

VIRANDA ERICK GIOVILA
NPM: 14.1.02.02.0106

Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen

Virandaerickgiovila@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing
1. Restin Meilina., M.M.
2. Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Kinerja pegawai yang tinggi dapt dicapai jika seluruh elemen yang ada dalam Puskesmas terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai. Oleh sebab itu diperlukan dukungan upaya peningkatan kinerja pada Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk melalui kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh: (1) Kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk (2) Budaya Organisasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk (3) Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk (4) Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini yaitu 30 orang yang juga merupakan populasi pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dan diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan *software SPSS For windows versi 23.*

Hasil dari penelitian ini, yaitu: (1) Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk (2) Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk (3) Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk (4) Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalarn suatu wilayah tertentu. Puskesmas memiliki perananan penting bagi masyarakat yaitu sarana pelayanan kesehatan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat.Jika organisasi ingin berkembang pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset dalam Puskesmas Kertosono yang dapat meningatkan kinerja pegawai. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Puskesmas Kertosono adalah institusi pelayanan kesehatan di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk Provinsi Jawa Timur yang berlokasi Jl. Anusopati No. 4 Kecamatan Kertosono. Dalam tahap awal peneliti memiliki permasalahan kinerja khususnya bagian pelayanan, Tepatnya pada penyelesaian pekerjaan dan juga pada kualitas pelayanan yang kurang maksimal. Masalah tersebut haruslah di sadari bahwa keberhasilan Puskesmas disebabkan oleh sumber daya manusia. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas yang harus mendapat perhatian yaitu pimpinan yang kurang memahami sifat dan karakter pegawai sehingga masih ditemukannya pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, terlambat masuk kerja, dan masih banyak kesalahan

yang lain terkait dengan tugas yang telah diberikan. Kepemimpinan yang baik harus mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan utama dan memperhatikan sifat serta karakter pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti kepemimpinan mengarahkan budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai, sikap, dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Puskesmas Kertosono berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mengarahkan budaya organisasi pada pegawainya yang memberikan pelayanan yang optimal justru mengalami penurunan karena budaya pegawai yang sering menunda pekerjaan mereka hingga budaya tersebut dilakukan secara berkelanjutan. Selain hal itu banyaknya pegawai yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya fasilitas, tempat kerja yang kurang bersih, pewarnaan ruangan, dan penerangan yang kurang memadai untuk bekerja. Puskesmas Kertosono memiliki upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menciptakan hubungan kerja yang baik. Pegawai akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan pegawai akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Feriyanto dan Triana (2015:93), “kepemimpinan” adalah “proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Sehingga peran kepemimpinan dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk bisa mengontrol karyawannya agar bekerja lebih kompetitif dan bisa meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Wirawan (2009:10), “budaya organisasi” merupakan “norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan serta diajarkan kepada anggota baru serta

diterapkan dalam aktifitas organisasi". Budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, sikap, dan pola perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang efektif dapat menciptakan peningkatan produktifitas yang tinggi, pegawai yang dengan sukarela menyesuaikan dengan budaya organisasi akan memiliki kinerja yang tinggi.

Faktor lain yang perlu diperhatikan karena juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Coulter (2010:79), "lingkungan kerja" adalah "faktor-faktor dan kekuatan yang berada didalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja". Lingkungan kerja yang baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehinggadapat merangsang pegawai bekerja dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai". Permasalahan yang hampir serupa dengan yang telah disebutkan di atas pernah diteliti oleh Tri Widodo (2010), mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga dengan menggunakan metode Analisis Linier Berganda. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan atas dasar latar belakang masalah yang disampaiakn diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul **"Analisis Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk Ditinjau Dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja."**

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk dengan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakandengan menggunakan SPSS versi 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,311	3,063	
Kepemimpinan	,407	,138	,513
Budaya Organisasi	,139	,063	,217
Lingkungan Kerja	,333	,156	,371

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : data diolah (2018)

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1{,}311Y + 0.407X_1 + 0{,}139X_2 + 0{,}333X_3$$

persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a) Konstanta = 1,311 Jika variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh atau = 0, maka kinerja pegawai (Y) sebesar1,311

b) Koefisien X_1 = 0.407

Setiap penambahan 1 satuan variabel kepemimpinan (X_1), sedangkan budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,407 satuan.

c) Koefisien X_2 = 0,139

Setiap penambahan 1 satuan variabel budaya organisasi (X_2) sedangkan kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Ysebesar 0,139 satuan.

d) Koefisien X_3 = 0,333

Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X_3) sedangkankepemimpinan (X_1), dan budaya organisasi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,333 satuan.

2. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868[a]	,754	,726	3,88694	1,957

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah (2018)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,726. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 72,6% dan sisanya yaitu 27,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji t

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,428	,672
	Kepemimpinan	2,949	,007
	BudayaOrganisasi	2,209	,036
	Lingkungan Kerja	2,128	,043

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: Data Diolah, 2018

Hasil regresi pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa:

a) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel kepemimpinan adalah 0,007< 0,05 dan nilai t hitung (2,949) > t tabel (2,060) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berartiada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono.

b) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel budaya organisasi adalah 0,036< 0,05 dan nilai t hitung (2,209) > t tabel (2,060) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berartiada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja kinerja pegawai Puskesmas Kertosono.

c) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai sig. variabel lingkungan kerja adalah 0,043< 0,05 dan nilai t hitung (2,128) > t tabel (2,060) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruhsignifikan lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja pegawai Puskesmas Kertosono.

4. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1204,151	3	40	26,567	,000[b]
	Residual	392,816	26	15,108		
	Total	1596,967	29			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai sig. adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungn kerja <0,05 dan nilai F hitung (26,567) > F tabel (2,98) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh tarafsignifikansi hasil sebesar 0,007< 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 2,949 >2,060 t tabel dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerjapegawai puskesmas Kertosono sehingga dapat dikatakan bahwa

kepemimpinan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Menurut Bangun (2011:131), "Kepemimpinan" adalah "suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain secara diplomatis agar termotivasi untuk melaksanakan tugasnya serta mencapai tujuan organisasi".

Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan pada Puskesmas Kertosono bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan maupun kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok tersebut mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Bernadine vita (2004), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,036< 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 2,209 > 2,060 t tabel dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Menurut Pettigrew dalam Nimran dan Amirullah (2015:4),"budaya" adalah "sebuah sistem yang secara bersama diterima untuk diterapkan didalam kelompok pada waktu tertentu". Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dalam Puskesmas Kertosono harus memiliki budaya yang kuat sehinggaakan mempengaruhi tolak ukur bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, perlu dikondisikan budaya yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi pegawai. Jika budaya yang kuat dapat terkondisi dengan baik maka akan menciptakan peningkatkan kinerja pegawai untuk mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi

Hasil penelitian ini memperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Herlin Arisanti (2010) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Public Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungn kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,043< 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 2,128>2,060t tabel dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Isyandi dalam Nuraini (2013:97),"lingkungan kerja" adalah "sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas." Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Puskesmas Kertosono akan menciptakan rasa nyaman dan kondusif bagi pegawai.Lingkungan kerja membuat pegawai lebih berkonsentrasi dalam melaksnakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pegawai untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung pegawai untuk memiliki kinerja yang negatif.

Hasil penelitian ini memperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010),dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, atau bisa dilihat dari F hitung 26,567 > 2,98 F tabel H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono. Dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,726 yang berarti bahwa 72,6 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang

tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja pegawai, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 27,4%. Dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerjayang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan dengan nilai beta sebesar 0,407.

IV. Simpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk.
2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk.
4. Secara Simultan kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kertosono Kabupaten Nganjuk.

V. DAFTAR PUSTAKA

Amir. 2015. *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Pustaka.

Abdullah dan Arisanti H.2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Public Terhadap Kinerja Organisasi *Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu.Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, (9).2.*(Online), tersedia: (http://repository.unib.ac.id/7102/), *diunduh 9 Maret 2018.*

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga

Feriyanto, A dan Triana, E.S.2015. *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: Media tera

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosdakarya.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nimran, U dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi.* Malang :Sinar Akademika.

Nuraini, T.2 013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Yayasan Aini Syam.

Priyatno, D. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media

Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, S.P dan Coulter, M. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

Robbins,S.P dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku OrganisasiEdisienambelas*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011a. *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016b. *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suhendi, H dan Anggara, S. 2012.*Perilaku Organisasi*.Bandung:PustakaSetia.

Umar, H. 2010. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Vita, B. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta.* (Online). Tersedia: (http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/7002), diunduh 18 Maret 2018.

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widodo, T. 2010.Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.*Jurnal Ekonomi*. 3 (5). (Online).Tersedia:(http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/15). Diunduh 15 Maret 2018.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat