

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PUSKESMAS ALAK
KOTA KUPANG**

TESIS

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (S2)



OLEH

EFRISCA M DAMANIK
NIM :8112201014 MM

KONSENTRASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2022**

TESIS

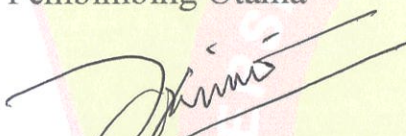
**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PUSKESMAS ALAK
KOTA KUPANG**

Oleh

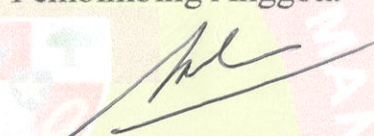
Nama : Efrisca M Damanik
NIM : 8112211014MM

Disetujui oleh

Pembimbing Utama


Dr. Stanis Man, SE, M.Si
NIDN/NIDK 08 181161 01

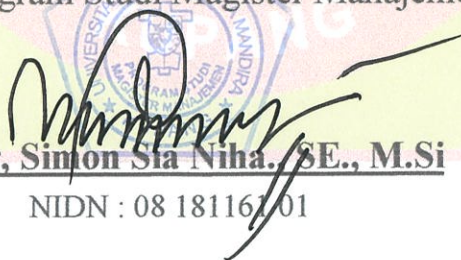
Pembimbing Anggota


Daniel Taolin, SE., M.Si
NIDN/NIDK 08 170857 01

Kupang, Desember 2022

Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen


Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si
NIDN : 08 181161 01

TESIS

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS ALAK KOTA KUPANG

Oleh


Nama : Efrisca M Damanik
NIM : 8112211014MM

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal: Desember 2022
Dan dinyatakan LULUS
Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Stanis Man, SE, M.Si
NIDN. 08 181161 01





(Daniel Taolin, SE., M.Si)
NIDN. 08 170857 01

Anggota:

1. Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si

2. Jou Sewa Adrianus, SE., MM

3. Dr. Stanis Man, SE, M.Si


.....

.....

.....

Kupang, Desember 2022

Mengesahkan :


Dekan,
Dr. M. E. Perseveranda, SE., M.Si
NIDN: 08 190667 03


Ketua Program Studi,
Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si
NIDN : 08 181161 01

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Efrisca M Damanik
NIM : 8112211014MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Rumah Sakit
Judul : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Alak Kota Kupang

Menyatakan bahwa tesis yang saya susun dan ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Rumah Sakit pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atau pada Program Studi di Universitas lain. Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggung jawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, Desember 2022

Efrisca M Damanik

MOTTO:

***Pakailah Firman Tuhan
ketika logika dan perasaan tak
mampu membuat keputusan.***

Firman-Mu itu pelita bagi kakiku dan terang
bagi jalanku.
(Mazmur 119: 105)

Persembahan

Tesis ini dipersembahkan untuk:

- Suami Tercinta : Alm dr. Daniel Fobia
- Anak-anakku : Putri Fobia, Jeremy Fobia dan Jeanet Fobia
- Ibu dan bapak : Marthauli Saragih dan Alm JN Damanik
- Keluar besar, semua saudara sekandung dan saudara dalam iman
- Almamater tercinta Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Alak Kota Kupang” nomor registrasi 8112211014MM, dibawah bimbingan Dr. Stanis Man, SE, M. Si dan Daniel Taolin, SE, M.Si.

Puskesmas Alak Kota Kupang masih diperhadapkan berbagai permasalahan selain memenuhi regulasi Akreditasi Puskesmas yaitu masuk kerja tidak sesuai waktu, kurang konsentrasi dalam bekerja, dan sering menyepelkan pekerjaan-pekerjaan kecil sehingga terjadi penumpukkan tugas. Upaya perbaikan kinerja Puskesmas Alak Kota Kupang membutuhkan peran berbagai faktor antara lain lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Alak Kota Kupang. Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Bagaimana persepsi responden terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Alak Kota Kupang? 2. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Alak Kota Kupang? 3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Alak Kota Kupang? 4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Alak Kota Kupang? 5. Apakah motivasi memediasi pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Alak Kota Kupang?

Sampel dalam penelitian ini adalah 113 populasi dan dengan random sampling didapatkan 88 responden. Data dikumpul dengan menyebarkan kuisioner dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik Inferensial (PLS).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi pegawai dan kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa nilai uji- t dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,627, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 3,351, budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 1,296, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,542, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3.661, motivasi kerja tidak mampu memediasi budaya organisasi dan kinerja pegawai sebesar 0,630, motivasi kerja mampu memediasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai sebesar 2.332.

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan untuk Pimpinan Puskesmas Alak dan Dinas Kesehatan untuk terus melakukan sosialisasi Budaya organisasi, melakukan variasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan melakukan renovasi Puskesmas untuk perbaikan sarana tempat pelayanan dan guna melengkapi segala kebutuhan pasien maupun peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: budaya kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

Research entitled "Analysis of the Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at Puskesmas Alak in Kupang City" registration number 8112211014MM, under the guidance of Dr. Stanis Man,

SE, M. Sc and Daniel Taolin, SE, M. Si.

In activities at Puskesmas Alak Kupang City, it is still faced with various problems, especially in fulfilling Puskesmas Accreditation regulations and namely coming to work not on time, lack of concentration at work, and often underestimating small jobs resulting in a backlog of tasks. Based on the background, the research problem can be formulated as follows: 1. How are the respondents' perceptions of organizational culture, work environment, work motivation and employee performance at Puskesmas Alak in Kupang City? 2. Do organizational culture and work environment have a significant effect on employee motivation at Puskesmas Alak in Kupang City? 3. Does organizational culture and work environment have a significant effect on employee performance at Puskesmas Alak in Kupang City? 4. Does work motivation have a significant effect on employee performance at Puskesmas Alak in Kupang City? 5. Does motivation mediate the influence of organizational culture and work environment on employee performance at Puskesmas Alak in Kupang City?

All of population sample are 113 and used random sampling technique there was 88 respondents. Data was collected by distributing questionnaires and analyzed using descriptive statistics and inferential statistics (PLS).

The results of the descriptive analysis show that organizational culture, work environment, employee motivation and employee performance are in the very good category. The results of the inferential analysis show that the t-test value of organizational culture on work motivation is 0.627, work environment is 3.351, organizational culture is 1.296 on employee performance, work environment is 2.542, work motivation is 3.661, work motivation is not able to mediate organizational culture and employee performance of 0.630, work motivation is able to mediate the work environment and employee performance of 2.332.

Based on the results of this study, it is suggested for the leadership of Puskesmas Alak and the Health Office to continue to socialize organizational culture, make variations to increase work motivation and carry out renovations to Puskesmas Alak to improve service facilities and to fulfill all the needs of patients and improve employee performance.

Keywords: work culture, work motivation, work environment and employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, atas kasih dan penyertaanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul: “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Alak Kota Kupang”. Penulis menyadari bahwa banyak pihak telah memberikan bantuan sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak P.Dr. Philipus Tule, SVD Selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Terima kasih atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
2. Ibu Dr. M.E. Perseveranda SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Terima kasih atas segala perhatian dan dukungan selama penulis menjalani pendidikan.
3. Bapak Dr. Simon Sia Niha, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Terima kasih atas segala perhatian, bantuan, arahan dan dukungan yang besar selama penulis menjalani pendidikan.
4. Ibu Dr. Henny Manafe, SE, M. Si sebagai Sekretaris Program Studi

Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang,
Terima kasih atas segala bantuan, perhatian dan dukungan yang
sangat besar selama penulis menjalani pendidikan.

5. Bapak Dr. Stanis Man, SE, M. Si selaku Pembimbing I. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan lewat bimbingan, arahan, masukan, dan bantuan yang sangat berarti bagi penulis dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.
6. Bapak Daniel Taolin, SE, M. Si selaku Pembimbing II. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan lewat bimbingan, arahan, masukan, dan bantuan yang sangat berarti bagi penulis dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.
7. Bapak Dr. Simon Sia Niha, SE, M. Si, selaku Penguji I saya. Terima kasih atas segala perhatian, bantuan, arahan dan dukungan yang besar selama penulis menjalani pendidikan.
8. Bapak Jou Sewa Adrianus, SE., MM sebagai penguji II saya. Terima kasih atas segala perhatian, masukan dan dukungan selama penulis menjalani pendidikan
9. Ibu Anggraeny Paridy, SE., M.Si dan Bapak David Manafe., SE., M.M serta Bapak, Ibu dosen dan seluruh pegawai di Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan dalam mendidik, membimbing, mengarahkan, dan membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Dinas Kesehatan Kota Kupang melalui Kepala Puskesmas Alak

Kota Kupang dr. Panondang Panjaitan dan semua dokter, bidan, perawat, serta semua staf yang telah membantu dan memberikan data untuk melengkapi tesis ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

11. Pimpinan Tertinggi Universitas Nusa Cendana dan Para Pimpinan Fakultas Kedokteran dan Kedokteran Hewan Undana yang memberikan dukungan moril dalam melanjutkan pendidikan Magister Manajemen Rumah Sakit di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan menyelesaikan tesis ini
12. Yayasan Rumah Sakit Umum Mamami Kupang, para pimpinan dan karyawan di Rumah Sakit Umum Mamami Kupang. Terima kasih atas segala dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
13. Ibu Marthauli Saragih sebagai ibu saya, saudara-saudara kandung saya yang telah memberikan dukungan moral, saran dan pemikirin dalam pengerjaan tesis ini.
14. Suami (Alm) dr. Daniel Fobia dan anak-anakku yang kusayangi Putri, Jeremy, Jeanet dan Ria yang selalu mendukung dan mendoakan saya, kalian adalah motivator terbesar dalam hidup saya.
15. Semua rekan angkatan 35 Program Pasca Sarjana Universitas Katolik Widya Mandira. Terima kasih atas kebersamaan dan bantuan yang diberikan selama ini.

Penulis juga menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, sehingga sangat diharapkan mendapatkan masukan dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan tesis ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Pengesahan.....	i
Sertifikasi.....	ii
Moto.....	iii
Abstrak.....	iv
Abstrack.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Daftar Singkatan.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Masalah Penelitian.....	10
1.3. Rumusan Masalah.....	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS...13	
2.1. Manajemen.....	13
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	13
2.1.2. Manajemen Rumah Sakit.....	14
2.1.3. Puskesmas.....	17
2.2. Budaya Organisasi.....	20
2.2.1. Konsep Budaya Organisasi.....	20
2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	22
2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	24
2.2.4. Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	26
2.2.5. Contoh Budaya Organisasi.....	27
2.2.6. Indikator Budaya Organisasi.....	28
2.3. Lingkungan Kerja.....	29
2.3.1. Konsep Lingkungan Kerja.....	29
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30
2.3.3. Kondisi Lingkungan Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31
2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	36
2.4. Motivasi Kerja.....	37
2.4.1. Konsep Motivasi Kerja.....	37
2.4.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	38
2.4.3. Tujuan Motivasi Kerja.....	40
2.4.4. Indikator Motivasi Kerja.....	40
2.5. Kinerja Pegawai.....	42
2.5.1. Konsep Kinerja Pegawai.....	42
2.5.2. Peranan dan Fungsi Kinerja Pegawai.....	43

2.5.3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	44
2.5.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	45
2.5.5. Indikator Kinerja Pegawai.....	49
2.6. Penelitian Sebelumnya.....	51
2.7. Kerangka Berfikir.....	55
2.8. Hipotesis	57
BAB III. METODE PENELITIAN.....	59
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
3.2 Jenis Penelitian.....	59
3.3 Populasi Dan Sampel.....	59
3.4 Identifikasi Variabel.....	62
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	63
3.6 Jenis Data.....	63
3.6.1. Jenis Data Menurut Sumber.....	63
3.6.2. Jenis Data Menurut Sifat.....	65
3.7. Telaah Pengumpulan Data.....	65
3.8. Teknis Analisis Data.....	66
3.8.1. Analisis Deskriptif Statistik.....	66
3.8.2. Analisis Statistik Inferensia.....	67
3.8.3. Langkah-Langkah Metode Partial Least Square (PLS).....	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
4.1. Hasil Penelitian.....	75
4.1.1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	75
4.1.2. Visi, Misi, Sasaran Dan Struktur.....	76
4.2. Karakteristik Pegawai/Responden.....	81
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	83
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	84
4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	85
4.3. Analisis Statistik Deskriptif.....	86
4.3.1. Variabel Budaya Organisasi.....	87
4.3.2. Variabel Lingkungan Kerja.....	88
4.3.3. Variabel Kinerja Pegawai	89
4.3.4. Variabel Motivasi Kerja	90
4.4. Analisis Statistik Inferensial.....	92
4.4.1. Pengujian Outer Model.....	92
4.4.2. Hasil Uji Algoritme.....	93
4.4.3. Pengujian Inner Model.....	97
4.4.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	98
4.4.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	99
4.4.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	99
4.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	100
4.4.8. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	100
4.4.9. Hubungan tidak langsung atau <i>specific indirect effect</i>	101
4.5. Pembahasan.....	104

4.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.....	104
4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	105
4.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	106
4.5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	107
4.5.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	108
4.5.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja.....	109
4.5.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja.....	110
4.5.8. Koefisien Determinasi (R^2).....	111
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	113
5.1. Kesimpulan.....	113
5.2. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	123

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 3.1. Distribusi Sumber Daya UPTD Puskesmas Alak 2022.....	60
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	65
Tabel.3.4. Skala Likert.....	66
Tabel 3.5. Predikat dan Rentang Nilai Deskriptif.....	67
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel. 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	83
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	85
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	86
Tabel 4.6 Kategori Persepsi Berdasarkan Budaya Organisasi	87
Tabel 4.7 Kategori Persepsi terhadap Lingkungan Kerja.....	88
Tabel 4.8 Kategori Persepsi terhadap Kinerja Pegawai.....	89
Tabel 4.9 Kategori Persepsi terhadap Motivasi Kerja.....	91
Tabel 4.10 Outer Loading.....	93
Tabel 4.11 Compose Reliable and Chronbachs Alpa.....	95
Tabel 4.12 Discrimind Validity.....	96
Tabel 4.13 Average Variance Extracted (AVE).....	96
Tabel 4.14 Hasil Uji Bootstrapping.....	98
Tabel 4,15 Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	101
Tabel 4.16 Nilai R-Square.....	103

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berfikir.....	56
Gambar 3.1. Diagram Jalur Penelitian.....	69
Gambar 4.1. Peta Puskesmas Alak.....	76
Gambar 4.2. Struktur Organisasi.....	78
Gambar 4.3. Algorithm.....	94
Gambar 4.4 Bootstrapping.....	97

Daftar Lampiran

Lampiran 1.....	123
Lampiran 2.....	124
Lampiran 3.....	125
Lampiran 4.....	126
Lampiran 5.....	129
Lampiran 6.....	136

Daftar Singkatan

AVE	:	Average Variance Extracted
CS	:	Cleaning Service
DAU	:	Dana Alokasi Umum
D3	:	Diploma 3
D4	:	Diploma 4
E-Kin	:	Elektronik kinerja
KIA-KB	:	Kesehatan Ibu Anak-Keluarga Berencana
Komdik	:	Komite Medik
KKN	:	Korupsi Kolusi Nepotisme
Lansia	:	Lanjut Usia
NTT	:	Nusa Tenggara Timur
PNS	:	pegawai negeri sipil
Permenkes	:	Peraturan menteri kesehatan
PT.PLN	:	perseroan terbatas perusahaan listrik negara
PKPR	:	Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja
PTM	:	penyakit tidak menular
Permenpan	:	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia
Pemda	:	pemerintah daerah
PJ	:	Pelayanan jejaring
PP	:	peraturan pemerintah
Polindes	:	Pondok Bersalin Desa
Posyandu	:	pos pelayanan terpadu
Pustu	:	puskesmas pembantu
Puskesmas	:	pusat pelayanan kesehatan
RS	:	rumah sakit
Satpam	:	satuan pengamanan
SEM-PLS	:	Structural Equation Model Partial Least Square
UU	:	undang-undang
UPTD	:	Unit Pelaksana Teknis Daerah
UKM	:	Usaha, Kecil dan Menengah.