

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), p. 47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Andjarwati, T. (2015) 'Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland', *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), pp. 45--54.
- arianty, N. (2014) 'pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai', *Implementation Science*, 39(1), pp. 1–15. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>
- Fadhil, A. and Mayowan, Y. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), pp. 40–47. Available at: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>.
- Fahmi, M., Agung, S. and Rachmatullaily, R. (2018) 'Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Inovator*, 7(1), p. 90. doi: 10.32832/inovator.v7i1.1462.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N. and Zein, N. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru the Influence of Organizational Culture on Teacher Performance', *Tadbir Muwahhid*, 2(2).
- Harahap, D. S. and Khair, H. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 69–88.
- Hutomo, M. *et al.* (2015) 'Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa', 3(2), pp. 60–69.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B. and N, G. E. (2015) 'Terrhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Kadji, Y. (2012) 'Tentang Teori Motivasi', *Jurnal INOVASI*, 9(1), pp. 1–15. Available at: <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod>

=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document

- Manampiring, B. and Soegoto, C. K. A. S. (2019) 'Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara The Influence Of Organizational Culture And Work Behavior On The Performance In Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara Jurnal Emba Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 4026- 4035', 7(3), pp. 4026–4035.
- Muis, M. R., Jufrizen, J. and Fahmi, M. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), pp. 9–25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Murti, H. and Srimulyani, V. A. (2013) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun', *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp. 10–17.
- Nasir, M. *et al.* (2021) 'AkMen nn AkMen nn', *jurnal stienobel*, 18(April), pp. 71–83.
- Novziransyah, N. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan Nanda Novziransyah', 2, pp. 13–25.
- Organisasi, T. B. and Daya, B. (2011) 'Manajemen sumberdaya manusia', 5(1).
- Rafiq, A. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.', *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), pp. 105–114. doi: 10.31294/widyacipta.v3i1.5127.
- Rahsel, Y. (2016) 'ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)', *Jurnal Manajemen magister*, 02(02), pp. 208–220.
- Ridha, M. (2020) 'Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI', *Palapa*, 8(1), pp. 1–16. doi: 10.36088/palapa.v8i1.673.
- Rismayadi, B. and Maemunah, M. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia)', *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), pp. 124–135. doi: 10.36805/manajemen.v2i1.181.
- Saga, R. (2020) 'Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan , dan Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Karyawan di Lampung’, 2(2), pp. 251–256.

Setiawan, kiki cahaya (2016) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang’, *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), pp. 43–53.

Tanjung, D. H. (2015) ‘Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan’, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bsinis*, 15(01), pp. 27–36.

Taurisa, C. M. and Ratnawati, I. (2012) ‘Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)’, 19(2), pp. 170–187.

Wardhani, winda kusuma (2015) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening’, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), pp. 39–55. doi: 10.1377/hlthaff.2013.0625.

Warni, E. D. (2014) ‘Daerah Kabupaten Temanggung’, 1(1), pp. 64–77.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Pernyataan Persetujuan

INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Rini Damayanti dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamalate Kota Makassar”**. Saya memutuskan setuju untuk ikut berpartisipasi pada penelitian ini secara sukarela dan tanpa paksaan. Bila selama penelitian ini saya ini mengundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan diri sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Makassar, 2021

Yang memberikan persetujuan,

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

PANDUAN WAWANCARA

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TAMALATE KOTA MAKASSAR TAHUN 2021

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan cara memberikan tanda (V) pada salah satu kolom yang berisi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

| A. IDENTIFIKASI | | |
|--|-------------------|--|
| A1 | Nomor Responden | (diisi oleh peneliti) |
| A2 | Tanggal Wawancara | Tgl/Bln/Thn ___/___/___ |
| B. IDENTITAS INFORMAN | | |
| <i>Petunjuk : Beri tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia sesuai dengan pilihan Anda.</i> | | |
| B1 | Nama | |
| B2 | Jenis Kelamin | 1. Laki-Laki 2. Perempuan |
| B2 | Umur | 1. <20 Tahun 2. 20-30 Tahun 3. 31-40 Tahun 4. 40-50 Tahun 5. >50 Tahun |
| B3 | Lama Bekerja | 1. <1 Tahun 2. 1-5 Tahun 3. 6-10 Tahun 4. 11-15 Tahun |

5. >15 Tahun

C. BUDAYA ORGANISASI

| Daftar Pertanyaan | | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------------------|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| C1 | Saya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan penuh tanggung jawab. | | | | | |
| C2 | Saya diperkenankan mengisi laporan harian sesuai dengan kemauan saya | | | | | |
| C3 | Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok | | | | | |
| C4 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan bagian lain/unit lain secara terkoordinasi | | | | | |
| C5 | Saya membuat laporan harian dengan bekerja sama bersama orang lain | | | | | |
| C6 | saya menaati aturan-aturan yang berlaku di puskesmas | | | | | |
| C7 | Pimpinan saya mengontrol pekerjaan saya | | | | | |
| C8 | Puskesmas memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar norma yang berlaku | | | | | |
| C9 | Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan saya | | | | | |
| C10 | Saya dapat membedakan hal yang baik dan buruk dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| C11 | Pimpinan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| C12 | Pimpinan saya memberi dukungan dan nasihat untuk saya dalam bersikap di lingkungan pekerjaan | | | | | |
| C13 | Saya dapat meminta bantuan kepada pegawai lain apabila saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya | | | | | |
| C14 | Pimpinan saya selalu memberi saran setiap pekerjaan saya | | | | | |
| C15 | Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu di selesaikan bersama-sama | | | | | |
| C16 | Komunikasi saya antar sesama pegawai mengalami kesulitan | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| C17 | Saya melayani seluruh stekholder secara adil dan konsisten | | | | | |
| C18 | Saya menegur pegawai lain ketika melakukan kesalahan | | | | | |
| C19 | Komunikasi saya selalu terkoordinasi dan terarah | | | | | |
| C20 | Saya menyampaikan masukan didalam lingkungan kerja guna memajukan puskesmas | | | | | |
| D. MOTIVASI KERJA | | | | | | |
| Daftar Pertanyaan | | SS | S | KS | TS | STS |
| D1 | Saya pernah mengalami kehilangan barang dilingkungan kantor yang membuat saya trauma | | | | | |
| D2 | Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti dapat untuk makan secara wajar sudah terpenuhi | | | | | |
| D3 | Saya merasa pakaian yang saya kenakan merupakan hasil jerih payah bekerja di puskesmas | | | | | |
| D4 | Bekerja pada puskesmas ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua | | | | | |
| D5 | Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai | | | | | |
| D6 | Saya memiliki jaminan asuransi yang diberikan oleh puskesmas | | | | | |
| D7 | Saya merasa senang karena karyawan di puskesmas ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik dalam bekerja | | | | | |
| D8 | Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di puskesmas ini di akui oleh atasan | | | | | |
| D9 | Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| D10 | Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku | | | | | |
| D11 | Saya dapat bersosiliasi dengan baik dengan sesama pegawai maupun pimpinan | | | | | |
| D12 | Saya tidak pernah diikutsertakan dalam kegiatan yang ada dikantor | | | | | |
| D13 | Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan | | | | | |
| D14 | Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam puskesmas | | | | | |
| D15 | Saya senang berinteraksi dengan pegawai lain | | | | | |
| E. KINERJA PEGAWAI | | | | | | |
| Daftar Pertanyaan | | SS | S | KS | TS | STS |
| E1 | Saya tidak memperdulikan prestasi kerja yang dapat saya raih | | | | | |
| E2 | Saya sering kali tidak menyelesaikan tanggung jawab | | | | | |
| E3 | Saya selalu hadir tepat waktu pada awal jam kerja dan setelah jam istirahat | | | | | |
| E4 | Saya memiliki keterampilan dan kecakapan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| E5 | Saya mampu mengambil risiko pekerjaan baik itu secara administratif maupun dalam bentuk material | | | | | |

Lampiran 3 Master Tabel

| No | Nama | Jenis Kelamin | Umur | Lama Bekerja | Inisiatif Individual | Dukungan Manajemen | Kontrol | Pola Komunikasi | Kebutuhan Sosial | Kebutuhan Fisiologis | Kebutuhan Rasa Aman | Kinerja |
|----|------|---------------|------|--------------|----------------------|--------------------|---------|-----------------|------------------|----------------------|---------------------|---------|
| 1 | KSM | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | KL | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | SY | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | SU | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | EL | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | DP | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | NU | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 8 | SA | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | HA | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | MU | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | EAS | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | F | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | YN | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 14 | SH | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 15 | GW | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | ELV | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | RK | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | WW | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | TRP | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | RH | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | AA | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | SS | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | HT | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | NA | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | LI | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 26 | YD | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | RN | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | DI | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | FT | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 30 | SM | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 31 | AR | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 32 | YI | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Keterangan

- Jenis Kelamin : 1 = laki-laki ; 2 = Perempuan
- Umur : 1 = <20 tahun ; 2 = 21-30 tahun; 3 = 31-40 tahun; 4 = 41-50 tahun; 5 = >50 tahun
- Lama Bekerja : 1 = <1 tahun ; 2 = 1-5 tahun; 3 = 6-10 tahun; 4 = 11-15 tahun; 5 = >15 tahun
- Inisiatif Individual : 1 = Berpengaruh ; 2 = Kurang Berpengaruh
- Dukungan Manajemen : 1 = Berpengaruh ; 2 = Kurang Berpengaruh
- Kontrol : 1 = Berpengaruh ; 2 = Kurang Berpengaruh
- Pola Komunikasi : 1 = Berpengaruh ; 2 = Kurang Berpengaruh
- Kebutuhan Fisiologis : 1 = Baik ; 2 = Kurang Baik
- Kebutuhan Rasa Aman : 1 = Baik ; 2 = Kurang Baik
- Kebutuhan Sosial : 1 = Baik ; 2 = Kurang Baik
- Kinerja : 1 = Berpengaruh ; 2 = Kurang Berpengaruh

Lampiran 4 Hasil Analisis

HASIL ANALISIS

A. Analisis Univariat

| Jenis Kelamin | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | Perempuan | 27 | 84.4 | 84.4 | 100.0 |
| Total | | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Umur | | | | | |
|-------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 Tahun | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 31-40 Tahun | 12 | 37.5 | 37.5 | 50.0 |
| | 40-50 Tahun | 14 | 43.8 | 43.8 | 93.8 |
| | > 50 Tahun | 2 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Lama Kerja | | | | | |
|-------------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 1 Tahun | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 1-5 tahun | 8 | 25.0 | 25.0 | 28.1 |
| | 6-10 tahun | 6 | 18.8 | 18.8 | 46.9 |
| | 11-15 tahun | 14 | 43.8 | 43.8 | 90.6 |
| | > 15 Tahun | 3 | 9.4 | 9.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Inisiatif Individual | | | | | |
|-----------------------------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Berpengaruh | 25 | 78.1 | 78.1 | 78.1 |
| | Kurang Berpengaruh | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Dukungan Manajemen | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Berpengaruh | 25 | 78.1 | 78.1 | 78.1 |
| | Kurang Berpengaruh | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Kontrol | | | | | |
|----------------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Berpengaruh | 25 | 78.1 | 78.1 | 78.1 |
| | Kurang Berpengaruh | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Pola Komunikasi | | | | | |
|------------------------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Berpengaruh | 24 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| | Kurang Berpengaruh | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Kebutuhan Fisiologis | | | | | |
|-----------------------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Baik | 23 | 71.9 | 71.9 | 71.9 |
| | Kurang Baik | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Kebutuhan Rasa Aman | | | | | |
|----------------------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Baik | 23 | 71.9 | 71.9 | 71.9 |
| | Kurang Baik | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Kebutuhan Sosial | | | | | |
|-------------------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Baik | 22 | 68.8 | 68.8 | 68.8 |
| | Kurang Baik | 10 | 31.3 | 31.3 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

| Kinerja | | | | | |
|----------------|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Berpengaruh | 22 | 68.8 | 68.8 | 68.8 |
| | Kurang Berpengaruh | 10 | 31.3 | 31.3 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

B. Analisis Bivariat

| Inisiatif Individual * Kinerja | | | | |
|--------------------------------|--------------------|-------------|--------------------|-------|
| Count | | | | |
| | | Kinerja | | Total |
| | | Berpengaruh | Kurang Berpengaruh | |
| Inisiatif Individual | Berpengaruh | 21 | 4 | 25 |
| | Kurang Berpengaruh | 1 | 6 | 7 |
| Total | | 22 | 10 | 32 |

| Dukungan Manajemen * Kinerja | | | | |
|------------------------------|--------------------|-------------|--------------------|-------|
| Count | | | | |
| | | Kinerja | | Total |
| | | Berpengaruh | Kurang Berpengaruh | |
| Dukungan Manajemen | Berpengaruh | 21 | 4 | 25 |
| | Kurang Berpengaruh | 1 | 6 | 7 |
| Total | | 22 | 10 | 32 |

| Kontrol * Kinerja | | | | |
|-------------------|--------------------|-------------|--------------------|-------|
| Count | | | | |
| | | Kinerja | | Total |
| | | Berpengaruh | Kurang Berpengaruh | |
| Kontrol | Berpengaruh | 21 | 4 | 25 |
| | Kurang Berpengaruh | 1 | 6 | 7 |
| Total | | 22 | 10 | 32 |

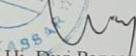
| Pola Komunikasi * Kinerja | | | | |
|----------------------------------|--------------------|-------------|--------------------|-------|
| Count | | | | |
| | | Kinerja | | Total |
| | | Berpengaruh | Kurang Berpengaruh | |
| Pola Komunikasi | Berpengaruh | 21 | 3 | 24 |
| | Kurang Berpengaruh | 1 | 7 | 8 |
| Total | | 22 | 10 | 32 |

| Kebutuhan Fisiologis * Kinerja | | | | |
|---------------------------------------|-------------|-------------|--------------------|-------|
| Count | | | | |
| | | Kinerja | | Total |
| | | Berpengaruh | Kurang Berpengaruh | |
| Kebutuhan Fisiologis | Baik | 21 | 2 | 23 |
| | Kurang Baik | 1 | 8 | 9 |
| Total | | 22 | 10 | 32 |

| Kebutuhan Rasa Aman * Kinerja | | | | |
|--------------------------------------|-------------|-------------|--------------------|-------|
| Count | | | | |
| | | Kinerja | | Total |
| | | Berpengaruh | Kurang Berpengaruh | |
| Kebutuhan Rasa Aman | Baik | 21 | 2 | 23 |
| | Kurang Baik | 1 | 8 | 9 |
| Total | | 22 | 10 | 32 |

| Kebutuhan Sosial * Kinerja | | | | |
|-----------------------------------|-------------|-------------|--------------------|-------|
| Count | | | | |
| | | Kinerja | | Total |
| | | Berpengaruh | Kurang Berpengaruh | |
| Kebutuhan Sosial | Berpengaruh | 19 | 3 | 22 |
| | Kurang Baik | 3 | 7 | 10 |
| Total | | 22 | 10 | 32 |

Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Melakukan Pengambilan Data Awal

| | | |
|---|--|---|
|  | <p>PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS KESEHATAN KOTA MAKASSAR PUSKESMAS TAMALATE JL. DG.TATA 1 / BTN TABARIA BLOK GV NO.8 TELP.0411-884585 MAKASSAR</p> |  |
| <hr/> SURAT KETERANGAN Nomor : 445. 343.1/ PKM-T / VII / 2021 | | |
| <p>Kepala Puskesmas Tamalate Kota Makassar dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :</p> | | |
| Nama | : Rini Damayanti | |
| Nim | : K011171317 | |
| Jurusan | : Kesehatan Masyarakat | |
| Perguruan Tinggi | : UNHAS Makassar | |
| Judul | : Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Tamalate Kota Makassar tahun 2021 | |
| <p>Telah selesai melakukan Pengambilan Data Awal di Puskesmas Tamalate Kota Makassar.</p> | | |
| <p>Demikian Surat Keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> | | |
| <p>Dikeluarkan di: Makassar Tanggal : 1 Juli 2021 Ka. Tata Usaha PKM Tamalate</p>   Hji Dwi Pangastuti, SKM, M.kes NIP: 197701291996062001 | | |

Lampiran 7 Surat Pengantar Izin Penelitian dari FKM Unhas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jalan Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658
E-mail : fkmu@unhas@gmail.com, website: www.unhas.ac.id

Nomor : 4343/UN4.14.8/PT.01.04/2021
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian** 15 Juni 2021

Yang Terhormat
**Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggara Pelayanan Perizinan
di- Makassar**

Dengan hormat, Kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, Kami mohon bantuan Bapak kiranya dapat memberikan izin untuk penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Rini Damayanti
Stambuk : K011171317
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Departemen : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Judul Penelitian : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamalate Kota Makassar Tahun 2021**
Lokasi Penelitian : Puskesmas Tamalate Kota Makassar
Pembimbing Skripsi : 1. Ir. Nurhayani, M.Kes
2. Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.


Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat,
Dr. Suriah, S.KM., M.Kes
NIP. 197405202002122001

Tembusan :
1. Dekan FKM Unhas sebagai laporan
2. Ketua Prodi Kesmas-S1 FKM Unhas
3. Para Pembimbing Skripsi

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian dari Kepala UPT BKPM Provinsi Sulsel



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 16356/S.01/PTSP/2021
Lampiran : -
Perihal : **izin Penelitian**

KepadaYth.
Walikota Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 4343/UN4.14.8/PT.01.04/2021 tanggal 15 Juni 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **RINI DAMAYANTI**
Nomor Pokok : K011171317
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DI PUSKESMAS TAMALATE KOTA MAKASSAR TAHUN 2021 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Juni s/d 21 Juli 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 18 Juni 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal*.

SIMAP PTSP 18-06-2021



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231



Lampiran 9 Surat Izin Penelitian dari Puskesmas Tamalate

**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**
DINAS KESEHATAN
Jl. Teduh Bersinar No. 1 Tlp. (0411) 881549, Fax (0411) 887710
MAKASSAR

Nomor : 440/ 208 /PSDK /VI/2021
Lamp :
Perihal : Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Puskesmas Tamalate

Di –
Tempat

Sehubungan Surat dari Badan kesatuan bangsa dan Kesatuan Politik No :
07/1182/II/BKBP/VI/ 2021, tanggal 14 juni 2021 ,maka bersama ini disampaikan kepada
saudara bahwa :

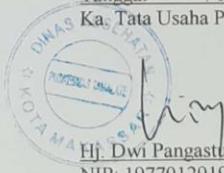
Nama : Rini Damayanti
NIP : K011171317
Jurusan : Kesehatan masyarakat
Institusi : UNHAS Makassar
Judul : Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja
terhadap kinerja pegawai di puskesmas Tamalate
Kota Makassar tahun 2021

Akan melaksanakan kegiatan penelitian di wilayah puskesmas yang saudara
pimpin pada tanggal 21 Juni 2021 s/d 21 Juli 2021
Demikianlah disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih

Makassar, 22 Juni 2021
Plt. Kepala Dinas Kesehatan
Kota Makassar

dr. Andi Hadijah Iriani R, Sp.THT, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19610807 198803 2 005

Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian

| | | |
|---|--|---|
|  | <p>PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS KESEHATAN KOTA MAKASSAR PUSKESMAS TAMALATE JL. DG.TATA 1 / BTN TABARIA BLOK GV NO.8 TELP.0411-884585 MAKASSAR</p> |  |
| <hr/> | | |
| <p><u>SURAT KETERANGAN</u> Nomor : 445.343 / PKM-T / VII / 2021</p> | | |
| <p>Kepala Puskesmas Tamalate Kota Makassar dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :</p> | | |
| Nama | : Rini Damayanti | |
| Nim | : K011171317 | |
| Jurusan | : Kesehatan Masyarakat | |
| Perguruan Tinggi | : UNHAS Makassar | |
| Judul | : Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Tamalate Kota Makassar tahun 2021 | |
| <p>Telah selesai melakukan Penelitian di Puskesmas Tamalate Kota Makassar, mulai tanggal 21 Juni 2021 s/d 21 Juli 2021.</p> | | |
| <p>Demikian Surat Keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> | | |
| <p>Dikeluarkan di: Makassar Tanggal : 1 Juli 2021 Ka. Tata Usaha PKM Tamalate</p> | | |
| <p> Hj. Dwi Pangastuti, SKM.M.kes NIP: 197701291996062001</p> | | |

Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. DATA PRIBADI

Nama : Rini Damayanti
NIM : K011171317
TTL : Bone, 16 April 1999
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Gol. Darah : A
Suku : Bugis
Alamat : Jl. Lasuloro Dalam I, Kec. Manggala, Kota Makassar

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- SDN 63 Ajjalireng
- MTs Al-Ikhlas Ujung Bone
- SMAN 1 Tellu Siattinge
- Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Tahun 2017

C. RIWAYAT ORGANISASI

- Anggota Bidang Informasi dan Komunikasi Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Kesehatan Masyarakat Cabang Makassar Timur Periode 2019-2020
- Anggota Divisi Kewirausahaan HAPSC FKM Unhas
- Koordinator Divisi Jaringan Komunikasi Daerah Sulselbar Ikatan Senat Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Indonesia (ISMKMI) Periode 2019-2020
- Anggota Divisi Penelitian dan Pengembangan Ikatan Senat Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Indonesia (ISMKMI) Periode 2020-2021
- Staff Kementerian Humas dan Jaringan Alumni BEM FKM Unhas Periode 2019-2020
- Menteri Humas dan Jaringan Alumni BEM FKM Unhas Periode 2020-2021