PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS GAMBIR BARU KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2018

Kurnia Mahleni[1], Namora Lumongga Lubis, M.Sc, Ph.D[2], Tengku Moriza, S.E., M.M[3]

[1]Mahasiswa Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia,
[2,3] Dosen Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia

[*]Penulis Korespondensi : [1]Kurnia Mahleni, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107 Helvetia Kecamatan Medan Helvetia, Medan, Sumatera Utara.

ABSTRAK

Puskesmas memiliki berbagai jenis sumber daya manusia yang disesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Penelitian ini bertujuan bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (sig=0,036) dan Lingkungan kerja (sig=0,018) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018. Variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah budaya organisasi dengan nilai exp(B) = 12,677. Baik Budaya organisasi maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Kata Kunci : Kinerja, Budaya Organisasi, lingkungan kerja.

ABSTRACT

Puskesmas have various types of human resources that are tailored to various types of services that must be provided to the people who need them. In an effort to improve employee performance, human resources are needed that can work effectively and efficiently in carrying out their duties. Improving the performance of human resources (HR) is a very important thing in an effort to improve service to the community, so it needs to be pursued continuously and continuously in the face of the demands of society. This study aims to analyze the Effect of Organizational Culture and Work Environment on the performance of health workers in the Gambir Baru Health Center, Asahan Regency. This research is analytical research with cross sectional approach. The results showed that the Organizational Culture variable (sig = 0.036) and work environment (sig = 0.018) had a positive effect on the performance of health workers in the Asir Gambir Baru Health Center in 2018. The most independent variable influencing the dependent variable was organizational culture with exp value (B) = 12,677. Both the organizational culture and work

environment have a positive and significant effect on the performance of health workers at the Gambir Baru Health Center, Asahan Regency.

Keyword : Performance, Organizational Culture, Work Environment

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan.[1]

Puskesmas memiliki berbagai jenis sumber daya manusia disesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat maka tuntutan pelayanan kesehatan yang bermutu juga semakin meningkat segenap pegawai Puskesmas dituntut agar selalu meningkatkan kinerjanya.[2]

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujutkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian.[3]

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja.[3]

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan Puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik.[4]

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efisien melaksanakan tugasnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu. Oleh karena itu budaya diharapakan memberikan konstribusi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. [5]

Indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins dan Judge yaitu :

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

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.[7]

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja. [8]

METODE

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan berjumlah 57 orang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer, data sekunder dan data tersier. Metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

a. Data Primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden
b. Data Skunder dilakukan dengan studi dokumentasi berupa data deskrifti.
c. Data Tertier melalui studi kepustakaan, seperti jurnal.

Analisis data yang dilakukan adalah analisis univariat, bivariat dengan menggunakan uji chi-*square* dan multivariate dengan menggunakan uji *regresi logistic* berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Dari hasil analisis data terhadap 57 orang sampel yang telah diteliti menunjukkan bahwa Secara parsial Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Hal ini dapat terlihat dari tabel 1 dan tabel 2 dibawah ini.

Tabel 1. Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P Value	OR (95% CI)
	Baik		Buruk					
	f	%	F	%	F	%		
Kuat	37	64,91	1	1,75	38	66,7	0,000	**33,300**
Lemah	10	17,55	9	15,79	19	33,3		
Total (%)	**47**	**82,46**	**10**	**17,54**	**57**	**100**		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 38 orang yang menyatakan variabel Budaya Organisasi Kuat, ada sebanyak 37 orang (64,91%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 1 orang (1,75%).

Dari 19 orang yang menyatakan variabel Budaya Organisasi lemah, ada sebanyak 10 orang (17,55%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 9 orang (15,79%).

Hasil Uji statistik yang dilakukan dengan tabulasi silang (*crosstab*) diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi Budaya Organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dimana hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *p* value = 0,000<0,05. Dari nilai OR = 33,300 dapat disimpulkan juga bahwa kinerja petugas kesehatan 33,300 kali perkiraan kemungkinan dipengaruhi oleh budaya organisasi lemah dibandingkan dengan budaya organisasi yang kuat.

Tabel 2. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P Value	OR (95% CI)
	Baik		Buruk					
	f	%	F	%	F	%		
Baik	44	77,19	3	5,26	47	82,46	0,000	34,222
Buruk	3	5,26	7	12,28	10	17,54		
Total (%)	**47**	**82,46**	**10**	**17,54**	**57**	**100**		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 47 orang yang menyatakan variabel Lingkungan kerja Baik, ada sebanyak 44 orang (77,19%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 3 orang (5,26%).

Dari 10 orang yang menyatakan variabel budaya organisasi Buruk, ada sebanyak 3 orang (5,26%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 7 orang (12,28%).

Hasil Uji statistik yang dilakukan dengan tabulasi silang (*crosstab*) diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dimana hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *p* value = 0,000<0,05. Dari nilai OR = 34,222 dapat disimpulkan juga bahwa kinerja petugas kesehatan 33,300 kali perkiraan kemungkinan dipengaruhi oleh lingkungan kerja lemah dibandingkan dengan lingkungan kerja yang kuat.

Tabel 3 R Square (R2)
Model Summary (b)

Step	***-2 log Likehood***	***Cox & Snell R Square***	***Nagelkerke R Square***
1	**29,267**	**.340**	**,562**

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,562. Hal ini berarti variabel dependen Kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 56,2 % dipengaruhi oleh variabel independen Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil uji regresi logistik berganda dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Uji Regresi logistik

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1[a]	X1	2,540	1,210	4,406	1	,036	12,677
	X2	2,398	1,013	5,608	1	,018	11,006
	Constant	-6,069	1,918	10,007	1	,002	,002
a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2.							

Berdasarkan Uji diatas diketahui bahwa variabel bebas Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,036. Variabel Bebas Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,018. Hal ini bisa terlihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel bebas, dimana tiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yaitu sebesar 5%, ini berarti seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dan dari data diatas dapat diketahui Variabel Budaya Organisasi yang mempunyai nilai pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel lain yaitu dapat dilihat dari nilai Exp (B) nya sebesar 12,677.

Tabel 4 R Square (R2)

Model Summary (b)

Step	*-2 log Likehood*	*Cox & Snell R Square*	*Nagelkerke R Square*
1	**29,267[a]**	**,340**	**,562**

Dari table 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,562. Hal ini berarti variabel dependen Kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 56,2 % dipengaruhi oleh variabel independen Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk melihat adanya interaksi antara variable selanjutnya dilakukan uji interaksi. Hasil uji interaksi dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Interaksi

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1[a]	X1	2,540	1,210	4,406	1	,036	12,677
	X2	2,398	1,013	5,608	1	,018	11,006
	Constant	-6,069	1,918	10,007	1	,002	,002
a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2.							

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig masing-masing variabel bebas <0,05, hal ini berarti seluruh variabel bebas saling berinteraksi dengan variabel terikat. Untuk melihat variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah dengan melihat nilai exp (B). Pada tabel 4.17 dapat dilihat bawa variabel bebas yang mempunyai nilai exp (B) paling besar adalah variabel Budaya Organisasi dengan nilai 12,677, ini berarti variabel Budaya Organisasi adalah variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Dari tabel 5 diatas diperoleh model penelitian sebagai berikut :

Kinerja Tenaga Kesehatan = -6,069 + 2,540 (Budaya Organisasi) + 2,398 (Lingkungan Kerja)

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bernilai positif dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Hubungan searah tersebut menggambarkan bahwa sebuah instansi yang mempunyai budaya organisasi yang kuat akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,540 kali dibanding instansi yang mempunyai budaya organisasi yang lemah. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,398 kali dibanding instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang buruk.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi merupakan kesepakatan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat diterima.

Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Apabila Budaya Organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Dalam hal ini apabila budaya

organisasi yang ada dalam Puskesmas kuat dan mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerja.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel budaya organisasi tinggi. Hal ini mengindikasi bahwa budaya organisasi yang berada pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pengunjung dan sesuai dengan standar operasional prosedur dari Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Sepertinya yang di kemukakan oleh Robbins dan Coulter Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah.[9]

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu, yaitu penelitian Fahreza dan kawan-kawan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. [10]

Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan tidak bising serta keamanan yang terjamin. Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. [8]

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat diterima. dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djuremi dan kawan-kawan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai[11]

Hal ini menunjukan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan ditempat kerja, hubungan karyawan pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Seperti yang dikemukan oleh Ardana lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. [12]

Sebagai lingkungan kerja yang memberikan kesempatan kepada tenaga kesehatan untuk berkarya Puskesmas Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur mengharapkan lingkungan kerja yang ada dapat memacu kinerja yang baik para tenaga kesehatan, terutama mereka yang terkait dalam aktivitas pelayanan. Untuk itu, penting bagi para tenaga kesehatan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja yang dimiliki dalam lingkungan kerja yang dimiliki.

Salah satu cara paling efektif yang ditemukan untuk meningkatkan kinerja dalam penelitian ini adalah membentuk suatu budaya organisasi yang baik, dimana pihak Puskesmas Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur dapat menciptakan suatu situasi kerja dengan nilai-nilai yang khas, hubungan yang hangat dan akrab, dan bersifat kekeluargaan, yang dapat mendorong munculnya penilaian terhadap Budaya Organisasi yang positif dari para responden. Dengan semakin meningkatnya penilaian terhadap budaya organisasi ini, maka para responden tenaga kesehatan, akan lebih mampu memunculkan kinerja yang prima dalam kegiatan bekerjanya.

PENUTUP

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Aspek yang paling dominan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan kali ini kami mengucapkan terimakasih kepada Kepala Puskesmas Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur Kabupaten Asahan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian. Serta seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur Kabupaten Asahan yang telah bersedia untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2014). Permenkes No 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat

2. Djestawana, I Gusti Gede.(2012). Pengaruh Pengembangan Organiasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Puskesmas, STIKes Bina Usada Bali, Jurnal Kesehaan Masyarakat Nasional, Volume 6 No. 6 Tahun 2012
3. Ramadhani, NR. (2014). Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. 2014, jurnal, dipublikasikan
4. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung..
5. Siti Kurnia Rahayu, Lilis Puspitawati, Sri Dewi Anggadini, Analisis Budaya 62 Organisasi PadaPengembangan Sistem Informasi Di Unikom, Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol.12 No. 2
6. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
7. Simanjuntak, Payaman J. (2003). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Jakarta : Prisma.
8. Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
9. Robbins, Stephan dan Coulter, Marry. (2010). Manajemen, Edisi ke sepuluh. Jakarta : Air Langga.
10. Fachreza, Said Musnadi, M. Shabriabdmajid. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. ISSN 2302-0199 pp. 115-122.
11. Djuremidi. Leonardo Budi Hasiolan. Maria Magdalena. (2016). Minarsih Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016
12. Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.