

ANALYSIS OF EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE AND COMMITMENT ORGANIZATION, THE PERFORMANCE OF HEALTH SALIDO PARAMEDICS PAINAN

Yulihardi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293

Telp. (0761) 63237

**email : yulihardibahar@yahoo.com*

The problem is analyzed in this study is "Energy Performance Paramedics The variables of this research is the influence of organizational culture, Discipline Work and Organizational Commitment (as independent variables) and the Energy Performance Paramedic (as dependent variable). This study of the level of performance Paramedical Personnel and Organizational Culture is also worth noting, Work Discipline and the Organizational Commitment. By working on improving performance Paramedical.

Personnel Agencies to our goals, especially against Salido Painan health center. This study aims to reveal, Influence of Organizational Culture, Discipline Work and Organizational Commitment together on the Performance of Power Paramedical Health Center Painan Salido. Influence of Organizational Culture, Discipline Work and Organizational Commitment partially on Energy Performance Puskesmas paramedics Salido Painan with regression equation $Y = 17,866 + 0,188X_1 + 0,136X_2 + 0,280X_3$.

The conclusion that the hypothesis of partial and simultaneous variable Organizational Culture, Work and Organizational Commitment Discipline shown to have positive and significant impact on the performance of Puskesmas Paramedical Personnel Salido Painan by contributing 61.0% to the commitment of the Organization as the most dominant variable. Suggestion To be more focus on improving work discipline variable by taking into account the indicators.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Commitment, Performance Paramedical Personnel

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai lembaga pelayanan kesehatan di wilayah kecamatan harus menyadari peranan sumber daya manusianya. Bagaimanapun, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam menyerasikan unsur-unsur karyawan dengan sistem, struktur organisasi. Sebagai tujuan akhir yang ingin dijabarkan pada visi, misi, strategi Puskesmas adalah bagaimana meningkatnya kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas sehingga derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Sudah sejak lama banyak kesan buruk yang disandang aparat pemerintah (sektor publik) termasuk rumah sakit dalam hal pelayanan. Hal ini antara lain dapat diindikasikan dari besarnya dana yang digunakan untuk membiayai aparatur pemerintah, namun hal itu ternyata tidak diimbangi dengan kualitas pelayanan yang maksimal. Ini menunjukkan bahwa budaya pelayanan pada instansi pemerintahan masih belum berorientasi pada kepuasan masyarakat. Padahal masyarakat telah bersedia mengorbankan sebagian sumber dayanya untuk negara dengan membayar berbagai macam pungutan, (pajak, retibusi dan sebagainya). Sudah sewajarnya jika masyarakat mengharapkan kepuasan (*satisfaction*) yang maksimal atas pelayanan yang diberikan oleh negara. (Siregar : 2009).

Bila dilihat kinerja dari kuantitas kerja dan kulalitas kerja dari aspek pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan Kualitas ditentukan oleh proses pelayanan medis dan non medis yang diukur derigan kepatuhannya terhadap standar pelayanan. Kinerja menurut Hasibuan (2011:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pengawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Pada tahun 2011 dan 2012 Tim *Quality Assurance* Puskesmas teiah melakukan pengukuran tingkat kepatuhan Puskesmas terhadap standar pelayanan yang terdiri dari Pengobatan seperti tabel berikut:

Tabel .1
Kinerja Perawat Ditinjau DariTingkat Kepatuhan Perawat di Puskesmas Salido PainanTerhadap Standar Peiayanan Tahun 2013, 2014 & 2015

Jenis Standar Pelayanan	2013		2014		2015	
	Pencapaian	target	Pencapaian	target	Pencapaian	target
Tenaga Medis						
Pengobatan Pasien TB	68,9 %	80 %	69,5 %	80 %	67,5 %	80 %
Pengobatan	74,5 %	80 %	72,7 %	80 %	64,8 %	80 %
Penatalaksanaan	75,5%	80 %	78,5%	80 %	68,3 %	80 %

Sumber: Puskesmas Salido Painan Tahun 2013, 2014 & 2015.

Berdasarkan tabel 1. kinerja perawat dilihat dari tingkat **kuantitas kerja** pencapaian target yang ditetapkan puskesmas kepatuhan tenaga paramedis masih dibawah standar baik tahun 2013, 2014 maupun tahun 2015 dan lebih rendah dibanding tahun 2014, dan tahun 2013, namun dua tahun tersebut berada dibawah target dalam *Quality Assurance* Puskesmas yaitu 80%.

Budaya organisasi yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota

organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat. Kenyataan yang terlihat pada Puskesmas Salido Painan budaya organisasi sebagai mana puskesmas lainnya di Painan yang dilakukan perawat relatif kaku terhadap kondisi di lapangan, kecenderungan konservatif walau pun sudah adanya penerapan BPJS oleh pemerintah. Adapun menurut Wirawan (2011:106) mendefinisikan, budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. Isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan di Puskesmas Salido Painan, ditemukan beberapa masalah dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan pelayanan antara lain : kurangnya tanggung jawab tenaga paramedis terhadap pelayanan kesehatan masyarakat, hal ini ditunjukkan dengan relative lambatnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masyarakat. Para tenaga paramedis belum terlihat berinisiatif dalam menyelesaikan suatu pelayanan kesehatan kepada pasien, penanganan yang dilakukan tidak sesuai waktu yang diharapkan disebabkan karena kurangnya kedisiplinan, tenaga paramedis masih sering datang terlambat dan pulang kantor sebelum jam keluar bahkan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Hal-hal lain juga merupakan masalah budaya dalam organisasi yaitu lemahnya pengawasan pimpinan terhadap tenaga paramedis, adanya rasa canggung atau segan terhadap pimpinan, sehingga tenaga paramedis tidak begitu terbuka dalam menyampaikan kritik atau saran dan ketidakterbukaan dalam menerima kritik dan saran dari masyarakat, bahkan cenderung diabaikan. Masalah berikut yaitu

masih adanya diskriminasi dalam pelayanan yang mempunyai hubungan kekerabatan (keluarga/kolega), cenderung lebih diutamakan, demikian hal dalam pengadaan pelatihan, yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan lah yang lebih diutamakan

Menurut pengamatan peneliti fenomena lain yang terlihat adanya tuntutan pekerjaan yang dialami tenaga paramedis yang cukup tinggi dengan adanya program BPJS saat ini. Perbedaan perlakuan yang dirasakan oleh tenaga paramedis di Puskesmas Salido Painan, dimana tenaga paramedis juga dituntut untuk mengujungi warga agar menjadi Puskesmas Salido Painan sebagai tempat pelayanan kesehatannya. Namun tidak terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Segi kualitas pelayanan Puskesmas Salido Painan belum sepenuhnya dilaksanakan secara baik. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga paramedis tersebut karena merasa kurang dihargainya dalam melayani pasien yang dilihat dari seringnya mereka menerima keluhan dari pasien yang menyatakan bahwa pelayanan mereka kurang bagus karena penanganan masyarakat dianggap lambat. Kemudian dilihat dari segi jam kerja, meskipun mereka tetap bekerja sebagaimana pegawai negeri sipil lainnya, tetapi mereka diwajibkan datang ke puskesmas lebih awal, namun pada jam pulang tenaga paramedis diharuskan tetap menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas melayani pasien. Sehingga jam kerja mereka pun lebih dari jam yang telah distandarkan namun dalam pelaksanaannya tenaga paramedis tidak memenuhi disiplin tersebut secara baik.

Puskesmas Salido sebagai pelaksana dalam memberikan pelayanan jasa kepada semua masyarakat. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia / SDM diperoleh tingkat absensi / mangkir dalam 2 tahun terakhir, umumnya terjadi mencapai angka 4-5 %

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan (Yulihardi)

perbulan, sedangkan kemangkiran relatif lebih rendah yaitu kurang dari 1 %. Menurut pimpinan puskesmas, tingkat kemangkiran pelaksana lebih dari 3 % perlu dihindari karena dapat mengganggu kelancaran pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu pimpinan menerapkan pemberian sanksi bagi yang mangkir dengan memberikan surat peringatan.

Tabel 2.
Tingkat Absensi Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan Tahun 2014 – 2015 (Mangkir)

No.	Bulan	Tahun 2014 Dalam (%)	Tahun 2015 Dalam (%)
1.	Januari	4,3	4,1
2.	Februari	5,5	5,6
3.	Maret	8,0	5,2
4.	April	5,4	5,4
5.	Mei	5,3	4,6
6.	Juni	5,7	5,5
7.	Juli	7,3	4,4
8.	Agustus	4,6	5,3
9.	September	4,1	6,2
10.	Oktober	5,2	4,6
11.	November	5,8	7,1
12.	Desember	5,7	6,6
	Rata-rata/bulan	4,3	5,3

Dari Tabel 2 disimpulkan bahwa jumlah personil yang mangkir cukup tinggi yaitu rata-rata 4,3% – 5,3 % per bulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari cuti tahunan, cuti besar, cuti alasan penting, cuti diluar tanggungan negara, cuti hamil dan bersalin bagi pegawai wanita, maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap mangkir / absen. Hal tersebut memperlihatkan masih rendahnya tingkat disiplin tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu

organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang ditunjukan dengan nilai pearson terhadap kinerja pegawai Soetjipto (2010:94).

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen Tenaga Paramedis di Puskesmas Dalam konsep ini Tenaga Paramedis dihadapkan pada komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Rendahnya kinerja tenaga para medis disinyalir disebabkan oleh budaya Organisasi, kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan.”

2. Perumusan Masalah

Permasalahan pokok dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan?.
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan?.
3. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan?.
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan?.

3. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang hendak dicapai dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis

1. Pengaruh budaya organisasi, secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan.
2. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan.
3. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan.
4. Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan.

LANDASAN TEORI

a. Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain

. Menurut Wibowo (2010 : 7) "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu "Kinerja atau performance 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. Sementara menurut Menurut Hasibuan (2014:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personil dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personil dalam organisasi.

Menurut Rivai (2011:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu).

Riduwan (2010:37) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan sikap kerja konsistensi dalam melaksanakan tugas. Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan uraian tanggung jawab serta wewenang yang diemban. Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan konsistensi dalam melaksanakan tugas. konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian. Sikap kerja menunjukkan

*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi,
Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan (Yulihardi)*

bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal

Amstrong (2010:136) mengemukakan dalam suatu *area of performance* tentang aspek – aspek kinerja (*performance*) meliputi : kualitas hasil kerja (*quality of work*), kemampuan (*capability*), prakarsa / inisiatif (*initiative*), komunikasi (*communication*) dan ketepatan waktu (*promptness*)

b. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Menurut Usman (2010:180) adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi”. Menurut Komariah dan Triatna (2010:98), ”Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi”. Menurut Siagian (2013:232-233), ”Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi”.

Seterusnya Menurut Tika (2012:146) mengemukakan bahwa budaya perusahaan yang kuat akan menghasilkan komitmen, kepuasan kerja serta kinerja karyawan yang tinggi bagi perusahaan. hubungan antara budaya, strategy perusahaan dan kinerja SDM sangat erat. Budaya mendukung keberhasilan manajemen dalam mengimplementasikan strategy perusahaan dan SDM. Pengimplementasian strategi perusahaan yang efektif mendukung pencapaian kinerja SDM.

Menurut Lako (2005) dalam Ndraha. (2010:141) budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat berikut:

- 1) Kuat (*strong*), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.
- 2) Dinamis dan adaptif (*dynamic and adaptive*), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Pendapat ahli diatas dapat disimpulkan budaya organisasi adalah merupakan paduan nilai-nilai, keyakinan, kepercayaan, makna dan norma yang dijadikan sebagai acuan bagi perilaku masing-masing tenaga medis dalam pemecahan masalah. dengan indikator. 1) filosofi dan 2) ideologi organisasi tercermin dari visi dan misi organisasi tersebut. 3). Nilai-nilai yang dianut dalam organisasi, 4). Integrasi Internal dan Adaptasi Eksternal.

c. Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193) Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sistem disiplin kerja karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Sementara Sutrisno (2011: 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Nuraini (2013:106) Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan

terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seorang.

Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang menulis dan maupun tertulis. Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Pengertian tentang disiplin telah banyak di defenisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli lainnya, karena itu pendapat para ahli tersebut saling melengkapi satu sama lain. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan (Sutrisno, 2011: 87).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kinerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri manusia yang lebih ditekankan pada unsur kesadaran sendiri atau kepatuhan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kepatuhan terhadap ketentuan/aturan yang berlaku, dengan indikator ; (1). Ketepatan waktu, (2). Tanggung jawab yang tinggi, (3). Kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, (4). Pemanfaatan Sarana.

d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu konsisten seperti dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagiannya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen

organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013:171).

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2011:341) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:99), "Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut

Berdasarkan beberapa uraian yang ada tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Maka indikator dalam penelitian ini adalah: 1). Kesediaan untuk berusaha atas nama organisasi, 2). Sikap kerja terhadap tugas 3). Penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, 4). Keinginan untuk mempertahankan anggota.

e. Penelitian Terdahulu

Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2010) hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Divisi Radiologi RSUD PURI HUSADA di Indragiri Hilir.

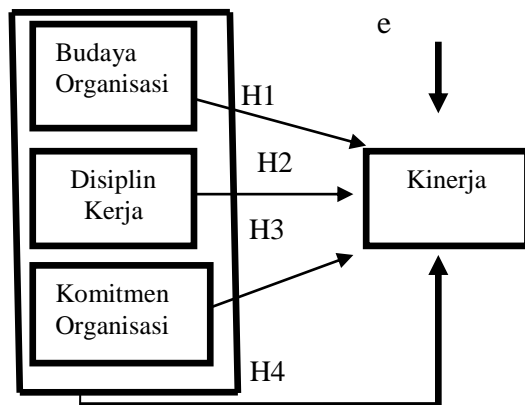
Kurniawan, Bagus Sutra. Ikasari, Hertiana, (2013) Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan (Yulihardi)

Kerja Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan secara individu mampu bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo.

Jumanto, (2010), Hasil dalam penelitian bahwa secara simultan variabel *reward*, motivasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem. Bahwa secara parsial variabel *reward*, motivasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

Berdasarkan hal di atas, dapat ditetapkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Kerangka Penelitian

Hipotesis :

1. H1. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan.
2. H2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan.
3. H3. Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan.
4. H4. Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi

berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Salido Painan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode Survei menurut Sugiyono (2010:7) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Deskriptif

Populasi di dalam penelitian ini adalah semua tenaga paramedis yang ada Puskesmas Salido Painan Total populasi adalah seluruh tenaga paramedis. Yang berjumlah 40 orang. Menurut pendapat Masngudi (2003:8) : “Jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat di atas maka jumlah sampel penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga Teknik pengambilan sampel adalah secara total populasi (sensus), maka sampel seluruh populasi yaitu sebanyak 40 orang.

Data yang digunakan adalah data Sekunder dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dengan pertanyaan tertutup dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala *likert*). Menurut Kinnear (Umar, 2013:4). Skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dimana angka 1 mewakili Tidak Pernah (TP), angka 2 mewakili Jarang (JR), angka 3 mewakili Kadang-kadang (KD), angka 4 mewakili Sering (SR) sampai dengan angka 5 mewakili Selalu (SL).

Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi liner berganda. Pengujian signifikansi terhadap hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t dan uji F, t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung lebih besar dari t tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan F-test ini dapat dilihat pada tabel ANOVA. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau F hitung lebih besar dari F tabel, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan pengolahan data dibantu *software SPSS* versi 20.0 Kuesioner yang disebarakan kepada responden telah diisi dan telah terkumpul, sehingga didapatkanlah kuesioner yang layak untuk diolah, yaitu sebanyak 40 sampel dari populasi yang ada.

Kuesioner untuk variabel Kinerja dalam konteks penelitian dirancang dengan indikator yang digunakan adalah indikator: kuantitas hasil kerja, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas kerja ,dan komunikasi dengan 12 butir item pertanyaan. Budaya Organisasi dengan indikator 1) filosofi dan 2) ideologi organisasi tercermin dari visi dan misi organisasi tersebut. 3). Nilai-nilai yang dianut dalam organisasi, 4). Integrasi Internal dan Adaptasi Eksternal, dengan 12 butir item pertanyaan, Disiplin Kerja dengan indikator (1). Ketepatan waktu, (2). Tanggung jawab yang tinggi, (3). Kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, (4). Pemanfaatan Sarana meningkatkan kinerja Tenaga Paramedis sesuai dengan yang diharapkan. Dengan 16 butir item pertanyaan sedangkan Komitmen Organisasi dengan Kesiediaan untuk

berusaha atas nama organisasi, 2). Sikap kerja terhadap tugas 3). Penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, 4). Keinginan untuk mempertahankan anggota, dengan 12 butir item pertanyaan.

Melalui uji validitas dan reliabilitas, ditemukan seluruh butir item dinyatakan valid dan reliabel. Seperti tabel dibawah ini:

Tabel.3 Uji Validitas Vari bel Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja

Butir Pertany aan	Nilai <i>Person correlation</i> Budaya Organisasi	Nilai <i>Person correlation</i> Disiplin Kerja
1	0,617	0,815
2	0,822	0,837
3	0,833	0,618
4	0,714	0,729
5	0,754	0,842
6	0,745	0,840
7	0,681	0,866
8	0,590	0,913
9	0,791	0,745
10	0,732	0,831
11	0,824	0,782
12	0,819	0,752
13		0,880
14		0,869
15		0,767
16		0,863

Sumber: Proses Data SPSS

Budaya Organisasi teridentifikasi dari 12 item yang digunakan adalah valid, begitu juga Disiplin Kerja 16 item pertanyaan adalah valid, karena setiap item pertanyaan nilai uji item > 0,312 (*r person correlation* tabel, n=40) dan tidak ada satu item pertanyaan yang mengalami ambigu. Jadi dapat disimpulkan seluruh item

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan (Yulihardi)

pertanyaan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki tingkat keakuratan yang tinggi sehingga dapat terus digunakan.

Begitu juga untuk Komitmen organisasi dari 12 item pertanyaan serta Kinerja dari 12 item pertanyaan secara keseluruhan adalah valid seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel.4 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi Dan Kinerja

Butir Pertanyaan	Nilai <i>Person correlation</i> Komitmen Organisasi	Nilai <i>Person correlation</i> Kinerja
1	0,749	0,475
2	0,628	0,840
3	0,520	0,693
4	0,792	0,390
5	0,552	0,788
6	0,536	0,566
7	0,623	0,522
8	0,686	0,368
9	0,408	0,419
10	0,660	0,468
11	0,800	0,607
12	0,711	0,593

Sumber: Proses Data SPSS

Hasi Uji Realibilitas seperti tabel berikut:

Tabel.5 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,925	Handal
Disiplin Kerja	0,963	Handal
Komitmen Organisasi	0,860	Handal
Kinerja	0,809	Handal

Sumber : Proses data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh item yang mendukung variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja,

dan Komitmen Organisasi dan serta Kinerja menghasilkan nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mendukung variabel penelitian adalah item pertanyaan yang valid dan handal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukanlah analisis untuk membuktikan secara nyata adanya pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis maka digunakan tahap pengujian hipotesis.

1. Secara Parsial Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis

Tabel.6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,686 ^a	,471	,457	3,920	,471	33,842	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari tabel diatas diketahui pengujian *adjusted R²* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,457 . Artinya adalah Budaya Organisasi, proporsinya secara parsial menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 59,5%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

Tabel.7 Hasil Nilai Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,454	3,050		9,658	,000
	Budaya Organisasi	,430	,074	,686	5,817	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Paramedis

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;

$$Y = 29,454 + 0,430 X_1$$

Nilai konstanta untuk variable Budaya Organisasi sebesar 29,454 dan variabel independen yang pertama yaitu Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,430 artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,430 satuan. nilai t- hitung sebesar 5,817 > t-tabel sebesar 1,684, sig. 0,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima , yang artinya faktor Budaya Organisasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Puskesmas Salido Painan

2. Secara Parsial Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis

Tabel.8
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,707 ^a	,499	,486	3,813	,499	37,904	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Dari tabel diatas diketahui pengujian *adjusted R²* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,486 . Artinya adalah Disiplin Kerja, proporsinya secara parsial menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

Tabel.9
Hasil Nilai Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,237	2,920		10,014	,000
	Disiplin Kerja	,304	,049	,707	6,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Paramedis

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;

$$Y = 29,237 + 0,304X_2$$

Nilai nilai konstanta untuk variable Disiplin kerja sebesar 29,237 dan variabel independen yang kedua yaitu Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,304 artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,304 satuan. nilai t- hitung sebesar 6,157 > t-tabel sebesar 1,684 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima , yang artinya Disiplin kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Puskesmas Salido Painan

3. Secara Parsial Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis

Tabel.10
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,686 ^a	,470	,456	3,923	,470	33,728	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas diketahui pengujian *adjusted R²* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,456 . Artinya adalah Komitmen Organisasi, proporsinya secara parsial menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 45,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

Tabel.11
Hasil Nilai Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,590	5,243		3,164	,003
	Komitmen Organisasi	,629	,108	,686	5,808	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Paramedis

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan (Yulihardi)

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi yaitu;

$$Y = 16,590 + 0,629 X_3$$

Nilai konstanta nilai konstanta untuk variable Komitmen Organisasi sebesar 16,590 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,629 artinya Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,629 satuan. nilai t-hitung sebesar 5,808 > t-tabel sebesar 1,684, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Komitmen Organisasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Puskesmas Salido Painan

2. Secara Simultan Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis

Tabel.12

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,800 ^a	,640	,610	3,324	,640	21,298	3	36	,000

^a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Pengujian *adjusted R²* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,610 atau 61,0%. Artinya adalah Budaya Organisasi, Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasi proporsinya secara simultan menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 61,0%, sedangkan sisanya sebesar 39,0%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi sebagai berikut:

Tabel.13 Hasil Nilai Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,866	4,465		4,002	,000
	Budaya Organisasi	,188	,086	,301	2,183	,036
	Disiplin Kerja	,136	,062	,317	2,192	,035
	Komitmen Organisasi	,280	,125	,305	2,236	,032

^a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Paramedis

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;

$$Y = 17,866 + 0,188X_1 + 0,136X_2 + 0,280X_3$$

Konstanta dari persamaan regresi **X₁**, **X₂**, **X₃** di atas adalah sebesar 17,886 pada taraf signifikan (α) 0,05, artinya bilamana variabel Budaya Organisasi (**X₁**), Disiplin Kerja (**X₂**), Komitmen Organisasi (**X₃**), masing-masing nilainya adalah nol, maka Kinerja Tenaga Paramedis dipengaruhi sebesar nilai konstanta 17,886 satuan bobot. Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,188 artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,188. Untuk variabel independen yang kedua yaitu Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar, 0,136 artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,136. Variabel independen yang ketiga yaitu Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,280, artinya Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,280

Bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis, maka dilakukan pengujian F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

Tabel.14 Hasil Pengujian Hipotesis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705,994	3	235,331	21,298	,000 ^b
	Residual	397,781	36	11,049		
	Total	1103,775	39			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Paramedis

Diperoleh $F_{hitung} = 21,298$ dengan sig. 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 ; maka H_0 ditolak (salah satu $\beta \neq 0$). Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis, Hipotesis **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan Kurniawan, Bagus Sutra. Ikasari, Hertiana, (2013) terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan secara individu mampu bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng DI Yogyakarta. Adella, H.S, Nastiti. H, Widodo, D (2009) variabel disiplin, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,690 dengan Sig. 0.005 untuk variable disiplin begitu juga variabel komunikasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t hitung 3,775 dengan sig.0.000

Jumanto, 2010 komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem. Bahwa secara parsial variabel *reward*, motivasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

Selanjutnya memperkuat hasil penelitian. Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2010) hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Agung Subono; Agus Ismuntoyo, 2010,

variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis, terlihat dari nilai t hitung 5,187 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan meningkatnya Budaya Organisasi, Tenaga Paramedis maka akan dapat meningkatkan Kinerja Tenaga Paramedis
2. Secara parsial Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis terlihat dari nilai t hitung 6,157 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena Disiplin kerja yang memadai dalam menjalankan tugas pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sehingga meningkatkan kinerjanya.
3. Secara parsial Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Paramedis terlihat dari nilai t hitung 5,808 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan Komitmen Organisasi yang dapat dilaksanakan secara baik oleh seluruh Tenaga Paramedis akan dapat meningkatkan kerjasama Tenaga Paramedis maka kinerja akan meningkat.
4. Secara Simultan Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis terlihat dari nilai F hitung 21,298 dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama sama mempengaruhi Kinerja Tenaga Paramedis dengan kontribusi

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Salido Painan (Yulihardi)
 0,610 atau 61,0%. Sedangkan untuk dapat mewujudkan hasil yang dilakukan oleh Tenaga Paramedis lebih baik. Dari ketiga variabel bebas tersebut Komitmen Organisasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Tenaga Paramedis. Maka ketiga variabel tersebut dapat dijalankan secara bersamaan oleh Tenaga Paramedis pada Puskesmas Salido Painan

SARAN-SARAN

1. Disarankan kepada Pimpinan untuk mempertahankan Komitmen Organisasi yang sudah baik dan meningkat Budaya Organisasi serta Disiplin kerja melalui indikator serta dalam setiap pertemuan formal maupun informal sehingga Tenaga Paramedis mendapatkan perhatian oleh pimpinan akan menjadi lebih bersemangat menjalankan tugas.
2. Dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Paramedis perlu dilakukan peningkatan terhadap Disiplin kerja Tenaga Paramedis, melalui upaya menjaga hubungan kerjasama saling mengingat secara baik.
3. Perlu kembali mensosialisasikan Komitmen Organisasi yang telah dimiliki sekolah kepada Tenaga Paramedis dalam menjalankan tugas, serta saling mengingatkan diantara Tenaga Paramedis .

DAFTAR PUSTAKA

Agung Subono; Agus Ismuntoyo, 2010, Adella, Hs, Nastiti, Heni Dan Widodo, Dwi, (2009). *Analisis Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta, Jurnal Manajemen Mutu, Vol, 8 No. 1 Januari 2009, 41 – 52.

Agung Subono; Agus Ismuntoyo, 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Polres

Rembang, *Jurnal Analisis Manjeman, Vol.4 No,2 Juli 2010*

Amstrong, Michael, 2010, *Performance Management*, Tugu Publisher, Yogyakarta

Darmawan, H.D. 2013, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya Pena Semesta

Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jumanto, 2010. Pengaruh Reward, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Bina Ummat Sejahtera Lasem. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Universitas Muhamadiyah Surakarta

Kurniawan, Bagus Sutra. Ikasari, Hertiana, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I Yogyakarta . *Vol. 4. No. 1. Desember 2013. Hal. 1 – 11. Universitas Muria. Universitas Dian Nuswantoro*

Mathis, Robert, L & Jackson, John, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.

Masrukin dan Waridin, 2006, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah di Kabupaten Demak*, Ekobis. Vol. 7 No. 2, Semarang.

Masngudi. 2003. *Buku Ajar Metode Penelitian untuk Ekonomi, edisi kelima*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur.

Moehariono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Grafindo Persada

Ndraha. Taliziduhu, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

- Nuraini.T, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2010), *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD PURI HUSADA di Indragiri Hilir*, Tesis, Pekanbaru, Universitas Negeri Riau
- Riduwan. 2010, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Ke-8. Bandung Alfabeta.
- Rivai ,Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 181 – 198. Unissula. Semarang.
- Siagian, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Soetjipto. 2010. *Budaya Organisasi dan Penerapan di Perusahaan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 3. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono , 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta , Bandung.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, Moh. Pabundu, 2012, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada