

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Ainun, A. (2021). Analisis Faktor yang berhubungan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021. *Doctoral disserrtation, Universitas Islam Kalimantan MAB*.
- Akbar, A. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pu Bina Marga Prov. Sul-Sel* [Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Al-Hasyimi, M. S. A. (1980). *Mukhtarul Ahadis An Nabawiyah*.
- Al-Mahalli, I. J., & As-Suyuti, I. J. (2016). Tafsir Jalalain - Jilid 2. *Sinar Baru Algensindo*, 1–1417.
- Al-Sheikh, A. bin M. bin A. bin I. (2004). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*. Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Ananda Putri, L., Hadi, Z., Aquarista, Mf., Masyarakat, K., Kesehatan Masyarakat, F., & Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, U. (2021). *Hubungan Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Anugrahadi, Y. D. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(11), 2252–2271.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). CV. Athra Samudra.
- Aulia, R. R., Harun, A. A., Asrul, M., & Hasrima. (2021). Hubungan Antara Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wawolesea Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 01(July), 1–7. <https://stikesks-kendari.e-journal.id/JIKK/article/view/445/295>

- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakd Publishing.
- Chairunnisa, I. (2018). *Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Puskesmas Suka Makmur Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu Tahun 2017*. Universitas Sumatera Utara.
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-pariwisataan*. Nilacakra.
- Dr. Mahadin Shaleh, M. S., Nurdin Batjo, M. M., & Firman, S. P. M. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Fahmi, Z. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Upt . Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Firdaus, M. I. (2019). Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi dalam Pemungutan Pajak Reklame. *Moderat*, 7(1), 16–38.
- Geraldino A. S, dkk. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertanahan Rote Ndao. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 264-274.
- Hamka. (2003). *Tafsir Al- Azhar Jilid 9*. Pustaka Nasional PTE LTD Singapura.
- Hanafi, M. M. (Ed.). (2017). *ASBÀBUN-NUZÛL: Kronologi dan Sebab Turun Wahyu Al-Qur'an* (Cet. 2). Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Balitbang dan Diklat Kementerian Agama RI.
- Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri , Tbk*. 3(2).
- Harmonika, S. (2017). Hadits-Hadits Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *AT-Tadair*, 1(1).
- Hermianti, Amir, R., Dwi, A., & Rusman, P. (2021). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2).
- Hidayat, A. A. (2015). *Metode Penelitian Paradigma Kuantitatif*. Surabaya: Health Books Publishing.
- Humaira, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 51(1), 73.
- Huseno, T. (2016). *KINERJA PEGAWAI Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan*,

*Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (I)*. Media Nusa Creative.

- Ibn 'Asyur, M. at T. (1984). *Tafsir at-Tahrir wat-Tanwir*. (Vol. 15, p. 24).
- Ikhbar, N. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Samatiga Kabupaten Aceh Barat Tahun 2013. *Doctoral dissertation, Universitas Teuku Umar Melaboh*.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jefrison. (2017). Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Pariaman Tahun 2016. *Doctoral dissertation, Universitas Andalas*.
- Kadir, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 63–74.
- Kamaluddin, Imam, M. C. A. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toserba Langgeng Sawangan 2019). *Journal of Islamic Economics and Philanthropy*, 3(03), 438–449. <https://doi.org/10.21111/jiep.v3i03.4805>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kemenkes. (2019). Analisis Sumber Daya Manusia Kesehatan DI Daerah Tertinggal, Perbatasan dan Kepulauan Terluar (DTPK). In *Pusat Analisis Determinan Kesehatan 2019*.
- Kementerian Agama RI. (2022). *Quran Kemenag*. Quran.Kemenag.Go.Id. <https://quran.kemenag.go.id/>
- Khalifah, U. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada upt puskesmas kotabaru indragri hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kurnia Asih, R. (2020). *Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kc Palembang A. Rivai*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Larasati, S. (2018). *manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lustri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5 (1), 2-8.
- Moenir A.S. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- M. Syukur. (2018). *Pengaruh Lingkungan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Se Kecamatan Kampa Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Muryati. (2022). *PERILAKU ORGANISASI Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Musrita, U. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Friska Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2615>
- Pasinringi, S. A. (2022). *Budaya Keselamatan Pasien dan Kepuasan Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Priyatama, A. N. (2021). *Gugus Kendali Mutu Dalam Kaitanya Dengan Kinerja Pegawai*. Penerbit Qiara Media.
- Purnaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Puskesmas Lingga Tiga. (2020). *Profil Puskesmas Lingga Tiga Tahun 2020*.
- Qurthubi, I. (2008). Tafsir Al Qurthubi Surah: Al Hijir. An-Nahl. Al Israa' dan Al Kahfi. *Ta'liq: Muhammad Ibrahim Al Hifnawi Tahrij: Muhammad Hamid Utsman*, 10, 498.
- Ramadani, S. (2021). *Pengaruh Sikap dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negera Pada Kantor Bupati Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rayhan, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera (Vol. 3, Issue March)*. Politeknik Negeri Jakarta.
- Rismawati, et.al. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. CELEBES MEDIA PERKASA
- Roflin, E. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Jawa Tengah: Penerbit NEM.
- Rohani, Y. (2021). *Hubungan Fasilitas Kerja , Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin Tahun 2021*. Universitas Islam Kalimantan MAB.

- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- S, R. S. V. F. (2017). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sari, A. A. I. K., et.al. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka.
- Sembiring, D. br. (2018). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas*, 03(2), 108–118.
- Setiawati, I. E. (2020). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung*. 1(2), 35–51.
- Shihab, M. . Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Volume 5* (Vol. 5). Lentera Hati.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Sinaga, Onita Sari, et al.,. (2020). *manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitepu, M. S. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Tere Margareth Medan Tahun 2018*. Universitas Sumatera Utara.
- Siyoto, S. (2015). *dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra Publisher.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai. In *Business Manajemenr and Entrepreneurship Journal* (Vol. 1).
- Syukri, M. (2021). *Budaya Kerja Kepala Madrasah Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pada Madrasah Aliyah*. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya.



- T, Safira Hilwa. (2015). *faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Non PNS Unit Perbendaharaan Di RSUD Pasar rebo Wilayah Jakarta Timur Tahun 2015*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Wahyudi, A., Salham, M., & Kadri, A. (2018). Faktor yang Berhubungan dengan kinerja Petugas Kesehatan Pelayanan Manajemen Terpadu Balita Sakit di Puskesmas Kamonji Kota Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1), 208–219. file:///C:/Users/hp/Documents/SEM V/PKK Kehamilan/Jurnal MTBS 3.pdf
- Warella, S. Y. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- WHO. (2017). *World Health Organization*. Retrieved from Fourth Global Forum on Human Resources For Health Opens in Ireland: <https://www.who.int/news/item/14-11-2017-fourth-global-forum-on-human-resources-for-health-opens-in-ireland>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, s. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* . Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Yanthi, Dami, et al. (2021). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Uptd Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar Factors Related To The Performance Of Health Personnel In Uptd Puskesmas Kuok Kampar District*. 4(1), 26–32.
- Zarkasyi, A. (2016). manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadis Pendekatan Filsafat Tematik. *Jurnal Qolamuna*, 2(1), 133–150.

**Lampiran 1. Kuesioner**

**KUESIONER PENELITIAN**

**Kepada Yth:**

**Pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kab. Labuhanbatu**

**Di tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi Program Studi S-1 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu”** Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan

2022

Hormat saya,

IRNA KHAIRANI SIREGAR

0801182265

**LEMBAR KUESIONER**  
**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA**  
**PEGAWAI PUSKESMAS LINGGA TIGA**

---

NO. RESPONDEN:

A. Identitas Umum Responden

Nama :  
 Umur :  
 Jenis Kelamin :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Lama Kerja : Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berikan penilaian anda terhadap pernyataan yang diajukan sesuai dengan kondisi/keadaan yang anda rasakan dengan memberi tanda Checklist (√) pada jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban Pertanyaan A dan D

- SE : Selalu
- SR : Sering
- KD : Kadang-Kadang
- JR : Jarang
- TP : Tidak Pernah

Keterangan Jawaban Pertanyaan B,C, E dan F

- STS : Sangat Tidak Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- SS : Sangat Setuju
- N : Netral

NO.	Pertanyaan	TP	JR	KD	SR	SE
<b>Kinerja (A)</b>						
A1	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
A2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan					
A3	Pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan Puskesmas					
A4	Saya mampu mencapai target dengan baik dengan pengetahuan yang saya miliki					
A5	Saya tidak taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
A6	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi Puskesmas					



A7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sesuai dengan bidang kerja					
A8	Saya dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan bidang profesi lain					
A9	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi beban tugas saya					
A10	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Sikap (B)</b>						
B1	Saya merasa kurang nyaman selama bekerja sebagai tenaga kesehatan di Puskesmas ini.					
B2	Pegawai lain yang ada di Puskesmas ini kurang bersahabat sehingga membuat kondisi kerja menjadi tidak nyaman					
B3	Puskesmas tempat saya bekerja memiliki kondisi yang nyaman dan memungkinkan dalam melakukan pekerjaan dengan baik					
B4	Saya harus memberikan informasi yang tepat sesuai dengan keadaan pasien					
B5	Atasan selalu memberikan pengawasan dan perhatian yang baik, sehingga saya merasa senang dalam bekerja					
B6	Saya harus menjalin kerja sama dengan semua pihak untuk kelancaran pelayanan kepada pasien					
B7	Saya kurang suka membantu sesama rekan kerja di saat mereka membutuhkan bantuan					
B8	Saya senang mengikuti pelatihan yang diadakan					

	Puskesmas, karena menambah pengetahuan saya untuk memiliki kesempatan lebih maju					
B9	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir.					
B10	Saya merasa aman bekerja di Puskesmas ini.					
B11	Puskesmas selalu mengutamakan kesehatan dan keselamatan Pegawainya					
<b>Motivasi (C)</b>						
C1	Saya jarang diberikan penghargaan oleh instansi tempat saya bekerja (Puskesmas) jika saya berprestasi					
C2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditentukan instansi					
C3	Saya harus bekerja dengan kualitas kerja yang baik					
C4	Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan saya					
C5	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya					
C6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
C7	Saya kurang mampu berinteraksi dan menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
C8	Saya memiliki keinginan untuk dapat menguasai suatu pekerjaan					
C9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau pemimpin					

C1 0	Saya memiliki sifat dan ketekunan yang baik dalam bekerja					
---------	---	--	--	--	--	--

NO.	Pertanyaan	TP	JR	KD	SR	SE
<b>Kepemimpinan (D)</b>						
D1	Saya diikutsertakan dalam pengambilan keputusan pekerjaan bersama					
D2	Saya tidak diberi kesempatan memberikan saran dan ide					
D3	Keputusan yang diambil pemimpin selalu berdasarkan pertimbangan dari berbagai pihak					
D4	Pimpinan menganggap saya sebagai mitra kerja					
D5	Pimpinan menganggap Saya sebagai sumber daya perusahaan					
D6	Pimpinan memberi kesempatan pekerjaan kepada Saya untuk berkembang					
D7	Pimpinan memberikan kewenangan kepada Saya					
D8	Saya dapat menentukan cara kerja saya sendiri dalam mencapai target					
D9	Pimpinan selalu memberitahukan kepada Saya mengenai tujuan yang harus dicapai					
D10	Saya tidak berkesempatan merumuskan gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan					
D11	Pimpinan memberikan pengarahan kepada Saya					
D12	Pimpinan selalu mengawasi Saya saat bekerja					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>FASILITAS KERJA (E)</b>						
E1	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
E2	Fasilitas kerja yang diberikan kurang mendukung hasil kerja saya menjadi lebih maksimal					
E3	Saya merasa kesulitan dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada seperti komputer atau laptop					
E4	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk mempelajari penggunaan peralatan kerja yang telah disediakan oleh Puskesmas					
E5	Ketersediaan fasilitas kerja sangat membantu saya dalam proses pengerjaan tugas di Puskesmas					
E6	Penataan ruangan yang ada di Puskesmas di perusahaan sudah tergolong baik					
E7	Tersedia fasilitas alat kerja berupa komputer					
E8	Ruangan kerja memiliki layout (tata ruangan) yang efisien					
<b>Disiplin Kerja (F)</b>						
F1	Saya selalu datang ke Puskesmas tepat waktu					
F2	Saya pulang dari Puskesmas sesuai dengan waktu selesai kerja yang ditetapkan					
F3	Saya pernah merusak peralatan Puskesmas saat bekerja					
F4	Saya kurang bisa memanfaatkan waktu kerja					

	dengan sebaik-baiknya dan pernah meninggalkan pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas					
F5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
F6	Saya pernah melanggar tata tertib yang telah ditentukan di kantor ini (misalnya tidak memakai seragam ke Puskesmas, tidak mengenakan tanda pengenal, memakai sandal dll)					
F7	Saya mematuhi peraturan kerja yang berlaku di Puskesmas ini					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

## Lampiran 2. Output Analisis Data

### A. Analisis Univariat

Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid La	7	10.6	10.6	10.6
Pe	59	89.4	89.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Kategori\_Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	15	22.7	22.7	22.7
31-40 tahun	30	45.5	45.5	68.2
41-50 tahun	17	25.8	25.8	93.9
>50 tahun	4	6.1	6.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIII	44	66.7	66.7	66.7
S1	21	31.8	31.8	98.5
S2	1	1.5	1.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Kat\_Lamakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	27	40.9	40.9	40.9
6-10 tahun	18	27.3	27.3	68.2
>10 tahun	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Kat\_Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Buruk	21	31.8	31.8	31.8
Baik	45	68.2	68.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	



## Sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Negatif	24	36.4	36.4	36.4
	Positif	42	63.6	63.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	34.8	34.8	34.8
	Tinggi	43	65.2	65.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## Kat\_Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	17	25.8	25.8	25.8
	Baik	49	74.2	74.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## Kat\_Fasilitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Memadai	34	51.5	51.5	51.5
	Memadai	32	48.5	48.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## Kat\_Disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	30.3	30.3	30.3
	Tinggi	46	69.7	69.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## B. Analisis Bivariat

### a. Hubungan Sikap dengan Kinerja

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SIKAP * KINERJA	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

#### Crosstab

		Kat_Kinerja		Total	
		Buruk	Baik		
Kat_Sikap	Negatif	Count	14	10	24
		Expected Count	7.6	16.4	24.0
		% within Kat_Sikap	58.3%	41.7%	100.0%
	Positif	Count	7	35	42
		Expected Count	13.4	28.6	42.0
		% within Kat_Sikap	16.7%	83.3%	100.0%
Total	Count	21	45	66	
	Expected Count	21.0	45.0	66.0	
	% within Kat_Sikap	31.8%	68.2%	100.0%	

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12.222 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	10.377	1	.001		
Likelihood Ratio	12.116	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.001
N of Valid Cases	66				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.64.

b. Computed only for a 2x2 table

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Sikap (Negatif / Positif)	7.000	2.222	22.055
For cohort Kat_Kinerja = Buruk	3.500	1.643	7.455
For cohort Kat_Kinerja = Baik	.500	.306	.818
N of Valid Cases	66		

**b. Hubungan Motivasi dengan Kinerja****Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASI * KINERJA	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

**Crosstab**

		Kat_Kinerja		Total	
		Buruk	Baik		
Kat_Motivasi	Rendah	Count	16	7	23
		Expected Count	7.3	15.7	23.0
		% within Kat_Motivasi	69.6%	30.4%	100.0%
	Tinggi	Count	5	38	43
		Expected Count	13.7	29.3	43.0
		% within Kat_Motivasi	11.6%	88.4%	100.0%
Total	Count	21	45	66	
	Expected Count	21.0	45.0	66.0	
	% within Kat_Motivasi	31.8%	68.2%	100.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	23.186 <sup>a</sup>	1	.000	.000	.000
Continuity Correction <sup>b</sup>	20.592	1	.000		
Likelihood Ratio	23.385	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	22.835	1	.000		
N of Valid Cases	66				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.32.

b. Computed only for a 2x2 table

### Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Motivasi (Rendah / Tinggi)	17.371	4.793	62.964
For cohort Kat_Kinerja = Buruk	5.983	2.513	14.240
For cohort Kat_Kinerja = Baik	.344	.184	.645
N of Valid Cases	66		

### c. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPEMIMPINAN * KINERJA	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

**Crosstab**

		Kat_Kinerja		Total	
		Buruk	Baik		
Kat_Kepemimpinan	Buruk	Count	12	5	17
		Expected Count	5.4	11.6	17.0
		% within Kat_Kepemimpinan	70.6%	29.4%	100.0%
	Baik	Count	9	40	49
		Expected Count	15.6	33.4	49.0
		% within Kat_Kepemimpinan	18.4%	81.6%	100.0%
Total	Count	21	45	66	
	Expected Count	21.0	45.0	66.0	
	% within Kat_Kepemimpinan	31.8%	68.2%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	15.865 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	13.549	1	.000		
Likelihood Ratio	15.230	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
N of Valid Cases	66				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.41.

b. Computed only for a 2x2 table

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Kepemimpinan (Buruk / Baik)	10.667	2.997	37.958
For cohort Kat_Kinerja = Buruk	3.843	1.976	7.475
For cohort Kat_Kinerja = Baik	.360	.170	.761
N of Valid Cases	66		

**d. Hubungan Fasilitas dengan Kinerja**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
FASILITAS * KINERJA	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

**Crosstab**

			Kat_Kinerja		Total
			Buruk	Baik	
Kat_Fasilitas	Tidak Memadai	Count	17	17	34
		Expected Count	10.8	23.2	34.0
		% within Kat_Fasilitas	50.0%	50.0%	100.0%
	Memadai	Count	4	28	32
		Expected Count	10.2	21.8	32.0
		% within Kat_Fasilitas	12.5%	87.5%	100.0%
Total	Count	21	45	66	
	Expected Count	21.0	45.0	66.0	
	% within Kat_Fasilitas	31.8%	68.2%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.686 <sup>a</sup>	1	.001		
Continuity Correction <sup>b</sup>	9.027	1	.003		
Likelihood Ratio	11.318	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
N of Valid Cases	66				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.18.

b. Computed only for a 2x2 table



**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Fasilitas (Tidak Memadai / Memadai)	7.000	2.016	24.305
For cohort Kat_Kinerja = Buruk	4.000	1.507	10.619
For cohort Kat_Kinerja = Baik	.571	.398	.820
N of Valid Cases	66		

**e. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja****Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin * Kinerja	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%

**Crosstab**

		Kat_Kinerja		Total	
		Buruk	Baik		
Kat_Disiplin	Rendah	Count	10	10	20
		Expected Count	6.4	13.6	20.0
		% within Kat_Disiplin	50.0%	50.0%	100.0%
	Tinggi	Count	11	35	46
		Expected Count	14.6	31.4	46.0
		% within Kat_Disiplin	23.9%	76.1%	100.0%
Total	Count	21	45	66	
	Expected Count	21.0	45.0	66.0	
	% within Kat_Disiplin	31.8%	68.2%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-Sided)	Exact Sig. (2-Sided)	Exact Sig. (1-Sided)
Pearson Chi-Square	4.373 <sup>a</sup>	1	.037		
Continuity Correction <sup>b</sup>	3.253	1	.071		
Likelihood Ratio	4.232	1	.040		
Fisher's Exact Test				.047	.037
N Of Valid Cases	66				

- a. 0 Cells (0.0%) Have Expected Count Less Than 5. The Minimum Expected Count Is 6.36.
- b. Computed Only For A 2x2 Table

**Risk Estimate**

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_Disiplin (Rendah / Tinggi)	3.182	1.051	9.634
For cohort Kat_Kinerja = Buruk	2.091	1.063	4.113
For cohort Kat_Kinerja = Baik	.657	.412	1.049
N of Valid Cases	66		



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN



A7	Pearson Correlation	.548**	.215	.230	.486**	.282	.689**	1	.572**	.420*	.441*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.002	.253	.221	.006	.132	.000		.001	.021	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A8	Pearson Correlation	.327	.031	-.041	.187	.465**	.361	.572**	1	.544**	.357	.580**
	Sig. (2-tailed)	.077	.871	.828	.321	.010	.050	.001		.002	.053	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A9	Pearson Correlation	.367*	.141	.069	.136	.776**	.399*	.420*	.544**	1	.392*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.046	.458	.718	.474	.000	.029	.021	.002		.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A10	Pearson Correlation	.259	.356	.306	.284	.496**	.068	.441*	.357	.392*	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.168	.053	.100	.129	.005	.720	.015	.053	.032		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.731**	.589**	.536**	.645**	.680**	.671**	.748**	.580**	.648**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

## 2. Sikap

## Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	TOTAL
B1	Pearson Correlation	1	.666*	.566*	.489**	.674**	-.087	.085	.264	.067	.266	.212	.213	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.006	.000	.647	.654	.159	.726	.155	.261	.258	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	.666**	1	.640*	.338	.327	-.142	.417*	.149	.069	.394*	.043	.182	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.067	.077	.454	.022	.432	.717	.031	.823	.336	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	.566**	.640*	1	.487**	.133	.007	.118	.296	-.119	.189	.133	.067	.521**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.006	.484	.970	.535	.112	.531	.317	.484	.727	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	.489**	.338	.487*	1	.382*	.097	.043	.308	.018	.006	.159	.016	.506**
	Sig. (2-tailed)	.006	.067	.006		.037	.608	.822	.098	.925	.973	.400	.934	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson Correlation	.674**	.327	.133	.382*	1	.053	.285	.477**	.279	.368*	.321	.212	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.077	.484	.037		.780	.127	.008	.136	.046	.083	.261	.000

B6	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.087	-.142	.007	.097	.053	1	.266	.142	.190	.007	.053	.017	.249
	Sig. (2-tailed)	.647	.454	.970	.608	.780		.156	.454	.314	.970	.780	.927	.184
B7	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.085	.417*	.118	.043	.285	.266	1	.326	.247	.430*	.285	.188	.552**
	Sig. (2-tailed)	.654	.022	.535	.822	.127	.156		.078	.188	.018	.127	.320	.002
B8	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.264	.149	.296	.308	.477**	.142	.326	1	.300	.390*	.368*	.171	.646**
	Sig. (2-tailed)	.159	.432	.112	.098	.008	.454	.078		.107	.033	.045	.368	.000
B9	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.067	.069	-.119	.018	.279	.190	.247	.300	1	.206	.467**	.547**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.726	.717	.531	.925	.136	.314	.188	.107		.275	.009	.002	.003
B10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.266	.394*	.189	.006	.368*	.007	.430*	.390*	.206	1	.133	.166	.537**
	Sig. (2-tailed)	.155	.031	.317	.973	.046	.970	.018	.033	.275		.484	.379	.002
B11	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.212	.043	.133	.159	.321	.053	.285	.368*	.467*	.133	1	.674**	.586**



B12	Sig. (2-tailed)	.261	.823	.484	.400	.083	.780	.127	.045	.009	.484	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.213	.182	.067	.016	.212	.017	.188	.171	.547*	.166	.674**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.258	.336	.727	.934	.261	.927	.320	.368	.002	.379	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.655**	.601*	.521*	.506**	.676**	.249	.552*	.646**	.526*	.537**	.586**	.532**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.004	.000	.184	.002	.000	.003	.002	.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	11



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN



C7	Pearson Correlation	.218	.335	.235	.223	.655**	.611**	1	.614**	.118	.140	.581**
	Sig. (2-tailed)	.248	.070	.211	.236	.000	.000		.000	.534	.462	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C8	Pearson Correlation	.393*	.329	.285	.220	.478**	.566**	.614**	1	.363*	.544**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.032	.076	.127	.243	.007	.001	.000		.049	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C9	Pearson Correlation	.340	.311	.418*	.500**	.297	.186	.118	.363*	1	.576**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.066	.094	.021	.005	.111	.325	.534	.049		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C10	Pearson Correlation	.358	.184	.217	.237	.286	.179	.140	.544**	.576**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.052	.331	.248	.207	.125	.343	.462	.002	.001		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT	Pearson Correlation	.752**	.766**	.735**	.702**	.652**	.645**	.581**	.691**	.616**	.547**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN



D7	Pearson Correlation	.352	.072	.717**	.250	.401*	.113	1	-.025	.308	.196	.645*	.015	.368*	-.086	.589*
	Sig. (2-tailed)	.056	.705	.000	.183	.028	.551		.898	.098	.298	.000	.936	.045	.653	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D8	Pearson Correlation	.021	-.224	.166	.233	-.073	-.065	-.025	1	-.074	-.148	-.244	-.194	-.043	-.023	.056
	Sig. (2-tailed)	.913	.234	.381	.216	.702	.734	.898		.698	.434	.193	.304	.822	.903	.770
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D9	Pearson Correlation	.451*	.357	.313	.177	.320	.308	.308	-.074	1	.368*	.452*	.086	.456*	.064	.621*
	Sig. (2-tailed)	.012	.053	.092	.350	.085	.098	.098	.698		.046	.012	.651	.011	.735	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D10	Pearson Correlation	.325	.179	.095	.488**	.166	.568*	.196	-.148	.368*	1	.571*	.457*	.262	.386*	.662*
	Sig. (2-tailed)	.080	.343	.618	.006	.380	.001	.298	.434	.046		.001	.011	.163	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D11	Pearson Correlation	.390*	.359	.350	.222	.428*	.339	.645*	-.244	.452*	.571**	1	.192	.474*	.242	.746*
	Sig. (2-tailed)	.033	.052	.058	.239	.018	.067	.000	.193	.012	.001		.309	.008	.198	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D12	Pearson Correlation	.326	.389*	-.103	.337	.013	.586*	.015	-.194	.086	.457*	.192	1	-.195	.386*	.433*
	Sig. (2-tailed)	.078	.034	.589	.069	.946	.001	.936	.304	.651	.011	.309		.302	.035	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D13	Pearson Correlation	.273	.168	.427*	.000	.571*	.308	.368*	-.043	.456*	.262	.474*	-.195	1	-.150	.530*
	Sig. (2-tailed)	.144	.375	.019	1.000	.001	.097	.045	.822	.011	.163	.008	.302		.430	.003

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D14	Pearson Correlation	.016	.020	-.213	.102	-.208	.172	-.086	-.023	.064	.386*	.242	.386*	-.150	1	.268
	Sig. (2-tailed)	.934	.918	.260	.593	.269	.364	.653	.903	.735	.035	.198	.035	.430		.152
TOT	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.703**	.482**	.521**	.530**	.574*	.665*	.589*	.056	.621*	.662**	.746*	.433*	.530*	.268	1
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.003	.003	.001	.000	.001	.770	.000	.000	.000	.017	.003	.152	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	12



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN







\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	8



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN



F7	Pearson Correlation	.334	.212	-.092	.171	.007	.280	1	-.367*	-.107	.391*	.236
	Sig. (2-tailed)	.072	.260	.629	.367	.970	.134		.046	.572	.033	.210
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F8	Pearson Correlation	.034	.155	.487**	.011	.228	.005	-.367*	1	.064	.232	.483**
	Sig. (2-tailed)	.857	.412	.006	.955	.226	.978	.046		.738	.218	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F9	Pearson Correlation	.069	.178	.038	.213	.172	.291	-.107	.064	1	.124	.339
	Sig. (2-tailed)	.718	.347	.842	.257	.363	.119	.572	.738		.515	.067
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F10	Pearson Correlation	.209	.240	.230	.129	.418*	.252	.391*	.232	.124	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.268	.202	.222	.496	.022	.179	.033	.218	.515		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.626**	.595**	.737**	.314	.561**	.573**	.236	.483**	.339	.582**	1
L	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.091	.001	.001	.210	.007	.067	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	7

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

### Lampiran 3. Surat Balasan Penelitian



Nomor : 977 / Pusk-LT / TU / HI / 2022  
 Lampiran :  
 Perihal : Balasan

Lingga Tiga 22 Maret 2022  
 Kepada Yth :  
 Bapak/ Ibu Dekan Fakultas Kesehatan  
 Masyarakat UIN Sumatera Utara MEDAN  
 Jurusan S-1 Ilmu Kesehatan Masyarakat  
 Di –  
 Tempat

Menindaklanjuti surat dari Fakultas Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Jurusan S-1 Ilmu Kesehatan Masyarakat Nomor: B.1003/Un.11/KM.1/PP.00.9/03/2022 , Tanggal 22 maret 2022, Perihal izin melaksanakan Kegiatan Riset atas nama :

Nama : Irma Khairani Siregar

NIM : 0801182265

Judul : Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Lingga Tiga Kabupaten Labuhanbatu

Sehubungan dengan perihal tersebut pada prinsipnya kami tidak keberatan mahasiswa Fakultas Universitas Islam Negeri Sumatera utara Medan Jurusan S-1 Ilmu kesehatan Masyarakat untuk melakukan kegiatan Riset di Puskesmas Lingga Tiga dengan ketentuan selama kegiatan tersebut mengikuti peraturan yang berlaku di Puskesmas Lingga Tiga.

Demikian balasan ini kami sampaikan , atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Kepala Puskesmas Lingga Tiga  
 Kecamatan Bihah Hulu



**RUGUN SIDABUTAR**  
 NIP. 19740118 199703 2 001

#### Lampiran 4. Pengambilan Data Primer



Foto 1. Pengisian Kuesioner oleh responden



Foto 2. Pengisian Kuesioner oleh responden



Foto 3. Pengisian Kuesioner oleh responden



Foto 4. Pengisian Kuesioner oleh responden



Foto 5. Pengisian Kuesioner oleh responden



Foto 6. Pengisian Kuesioner oleh responden



Foto 7. Pengisian Kuesioner oleh responden



Foto 8. Pengisian Kuesioner oleh responden





Foto ruang rapat, TU dan KIA



Foto ruang tunggu pasien dan lokasi parkir



Foto ruang Apotek



Foto pintu masuk Puskesmas (tampak depan) dan ruang pemeriksaan umum pasien