



# Kondisi Kerja Dan Kenyamanan Lingkungan Organisasi Berhubungan Dengan Kinerja Asisten Apoteker

## Working Condition And The Convenience Of Organization Environment Related With Performance Of Pharmacist Assistant

Kiswanto, Karmiyenti

Magister Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru  
Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru

### ABSTRACT

*Organization support is one of the determining factors in improving the performance of the employees. Organization support consisting of organizational factor, convenience environment, the provision of the infrastructure the selection of technology and working proviso condition. The purpose of this study is to analyze the relationship between organization support and performance of pharmacist assistant at the pharmacies division of the district general hospital Arifin Achmad Pekanbaru of Riau province. This was an analytic quantitative study with the cross sectional design to 53 pharmacist assistants as population. The study was used total sampling. The data were collected by using questionnaire and analyzed with univariate and bivariate. The results showed 49% pharmacist assistants having poor performance. There was a significant relationship between working condition ( $p$ -value = 0,04), the convenience of organization environment ( $p$ -value = 0,019) with the performance of pharmacist assistant. Its Expected the hospital management to improve the convenience of organization environment at the pharmacies division and also improve the health program and salvation for pharmacist assistant.*

### ABSTRAK

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja dari pegawai. Dukungan organisasi terdiri dari faktor pengorganisasian, kenyamanan lingkungan, penyediaan sarana prasarana, pemilihan teknologi dan kondisi syarat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Ahmad Pekanbaru Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan analitik kuantitatif study dengan desain cross sectional pada 53 orang asisten apoteker sebagai populasi. Penelitian ini menggunakan total sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan dianalisa dengan data univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan kinerja asisten apoteker kurang baik sebesar 49,1 %. Terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi kerja ( $p$ -value= 0,04) dan kenyamanan lingkungan ( $p$ -value= 0,019) terhadap kinerja asisten apoteker. Diharapkan manajemen RSUD Arifin Achmad dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja di instalasi farmasi serta meningkatkan program kesehatan dan keselamatan bagi asisten apoteker.

**Keywords :** *The convenience of organization environment, the performance of pharmacist assistant, working condition*

**Kata Kunci :** *Kenyamanan lingkungan, kinerja asisten apoteker, kondisi kerja*

**Correspondence :** Kiswanto, STIKes Hang Tuah Pekanbaru, Jl. Mustafa Sari No.5, Tangkerang Selatan Pekanbaru 28288 Indonesia.  
Email : [kiswanto1953@yahoo.co.id](mailto:kiswanto1953@yahoo.co.id)

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009, tujuan pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif secara sosial dan ekonomi. Dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) dikemukakan pembangunan kesehatan adalah dalam rangka untuk memenuhi hak asasi manusia. Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan yang terpadu dan menyeluruh dalam bentuk upaya kesehatan perseorangan dan upaya kesehatan masyarakat.

Penyelenggaraan berbagai upaya kesehatan dilakukan oleh instansi kesehatan. Setiap instansi harus mempunyai kemampuan untuk mengelola sumberdaya secara optimal mengingat sifatnya yang terbatas. Pengelolaan sumberdaya yang optimal bertujuan memaksimalkan pencapaian tujuan instansi. SDM merupakan faktor yang paling penting dan strategis mengingat perannya sebagai pelaksana fungsi manajemen terhadap sumberdaya lain. Secara umum SDM bidang kesehatan terutama pada instalasi farmasi terikat pada aturan dimana setiap orang yang tidak memiliki keahlian dan kewenangan dilarang mengadakan, menyimpan, mengolah, mempromosikan, dan mengedarkan obat dan bahan yang berkhasiat obat.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Pelayanan farmasi rumah sakit merupakan salah satu kegiatan di rumah sakit yang menunjang pelayanan kesehatan yang bermutu. Hal tersebut diperjelas dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1333/Menkes/SK/XII/1999 tentang Standar Pelayanan Rumah Sakit, yang menyebutkan bahwa pelayanan farmasi rumah sakit adalah bagian yang tidak terpisahkan dari system pelayanan kesehatan rumah sakit yang berorientasi kepada pelayanan pasien, penyediaan obat yang bermutu, termasuk pelayanan farmasi klinik, yang terjangkau bagi semua lapisan masyarakat.

Berdasarkan tugas pokok yang telah ditentukan menurut Surat Keputusan Menteri Kesehatan tersebut setiap instalasi farmasi rumah sakit diharuskan menerapkan aturan tersebut namun berapa hasil kerja pegawai atau kinerja pegawai yang terdapat di instalasi farmasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pelayanan farmasi optimal yang dituntut pada instalasi farmasi belum berjalan dengan baik dimana hal ini terlihat dengan kinerja dari pegawai yang tidak sesuai dengan standar pelayanan farmasi yang telah ditetapkan.

SDM dalam hal ini asisten apoteker yang terdapat di instalasi farmasi belum memiliki kinerja yang optimal. Dukungan

organisasi pada permasalahan tersebut memiliki berbagai komponen mulai dari bentuk pengorganisasian, kenyamanan lingkungan, kondisi kerja dan ketersediaan sarana dan prasarana serta teknologi dalam menunjang kinerja dari asisten apoteker. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru Provinsi Riau.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif dan disain penelitian cross sectional. Penelitian dilakukan pada bulan April 2012 sampai Juni 2012. Populasi penelitian adalah 53 orang asisten apoteker di instalasi farmasi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2012 dan dijadikan semua dijadikan sampel dengan total sampling dengan kriteria inklusi pegawai yang bersedia diwawancara dan mengisi kuesioner, pegawai yang memiliki jabatan asisten apoteker dan apoteker, Pegawai yang bekerja > 1 tahun. Pengukuran dan penilaian kinerja menggunakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer. Analisis data menggunakan univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square.

## HASIL

Responden penelitian mempunyai latar belakang pendidikan D-III sebanyak 27 orang (50,9%), sedangkan Sekolah Menengah Farmasi sebanyak 26 orang (49,1%). Dari jumlah responden yang paling tinggi masa kerjanya yaitu  $\leq 2$  tahun sebanyak 30 orang (56,6%), dan terendah masa kerjanya 3 - 5 Tahun yaitu 6 orang (11,3%). Sedangkan responden yang masa kerjanya > 5 tahun sebanyak 17 orang.

**Tabel. 1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan**  
**Karakteristik Responden di Instalasi Farmasi**  
**RSUD Arifin Achmad Tahun 2012**

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
1	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	Sekolah menengah farmasi	26	49,1
	D-III Farmasi	27	50,9
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>
2	<b>Masa Kerja</b>		
	= 2 Tahun	30	56,6
	3 – 5 Tahun	6	11,3
	> 5 Tahun	17	32,1
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Tabel. 2  
Data Univariat

No	Variable	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<b>Pengorganisasian</b>		
	Tidak jelas	18	34,0
	Jelas	35	66,0
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>
2.	<b>Kenyamanan Lingkungan</b>		
	Tidak nyaman	23	43,4
	Nyaman	30	56,6
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>
3	<b>Teknologi</b>		
	Tidak mendukung	36	67,9
	Mendukung	17	32,1
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>
4.	<b>Penyediaan sarana dan prasarana</b>		
	Tidak memadai	33	62,3
	Memadai	20	37,7
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>
5	<b>Kondisi kerja</b>		
	Tidak baik	26	49,1
	Baik	27	50,9
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>
6.	<b>Kinerja</b>		
	Tidak baik	26	49,1
	Baik	27	50,9
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Berdasarkan table 3 Ada hubungan yang bermakna antara kinerja asisten apoteker di RSUD Arifin Achmad dengan hubungan kondisi kerja, dimana dari uji statistik chi-square pada  $\alpha = 0,05$  didapatkan p value (0,04),  $< \alpha (0,05)$  dan OR = 3,778 dengan CI=1,212-11,778 .Kondisi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial serta keamanan dan keharmonisan hubungan antara pegawai mempengaruhi kinerja setiap orang. Ada hubungan yang bermakna antara kinerja asisten apoteker di RSUD Arifin Achmad dengan kenyamanan lingkungan, dimana dari uji statistik chi-square pada  $\alpha = 0,05$  didapatkan p value (0,019)  $< \alpha (0,05)$  dan OR = 4,571 dengan CI=1,421-14,705. Lingkungan kerja mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Tidak ada hubungan yang bermakna antara pengorganisasian terhadap kinerja kinerja asisten apoteker di RSUD Arifin Achmad, dimana dari uji statistik chi-square pada  $\alpha = 0,05$  didapatkan p value (0,061)  $> \alpha (0,05)$ . Tidak ada hubungan yang bermakna antara pemilihan teknologi terhadap kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad, dimana dari uji statistik chi-square pada  $\alpha = 0,05$  didapatkan p value (0,095)  $> \alpha (0,05)$ . Tidak ada hubungan yang bermakna antara penyediaan sarana dan prasarana terhadap kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad,

dimana dari uji statistik chi-square pada  $\alpha = 0,05$  didapatkan p value (0,190)  $> \alpha (0,05)$ .

Tabel. 3  
Hubungan kondisi kerja terhadap kinerja kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad Tahun 2012

No	variabel	Kinerja		Total	OR 5%	P Value
		Tidak baik	Baik			
1	<b>Kondisi kerja</b>					
	Tidak baik	17 (65,4%)	9 (34,6%)	26 (100%)	3,778	0,04
	Baik	9 (33,3%)	18 (66,7%)	27 (100%)		
	<b>Jumlah</b>	<b>26 (49,1%)</b>	<b>27 (50,9%)</b>	<b>53 (100%)</b>		
2	<b>Kenyaman lingkungan</b>					
	Tidak nyaman	16 (69,6%)	7 (30,4%)	23 (100%)	4,571	0,019
	Nyaman	10 (33,3%)	20 (66,7%)	30 (100%)		
	<b>Jumlah</b>	<b>26 (49,1%)</b>	<b>27 (50,9%)</b>	<b>53 (100%)</b>		
3	<b>Pengorganisasian</b>					
	Tidak jelas	12 (66,7%)	6 (33,3%)	18 (100%)	3,000	0,121
	Jelas	14 (40%)	21 (60,%)	35 (100%)		
	<b>Jumlah</b>	<b>26 (49,1%)</b>	<b>27 (50,9%)</b>	<b>53 (100%)</b>		
4	<b>Teknologi</b>					
	Tidak mendukung	21 (58,3%)	5 (41,7%)	26 (100%)	3,360	0,095
	Mendukung	5 (29,4%)	2 (70,6%)	7 (100%)		
	<b>Jumlah</b>	<b>26 (49,1%)</b>	<b>27 (50,9%)</b>	<b>53 (100%)</b>		
5	<b>Penyediaan sarana dan prasarana</b>					
	Tidak memadai	19 (57,6%)	14 (42,4%)	33 (100%)	2,520	0,190
	Memadai	7 (35,0%)	13 (65,0%)	20 (100%)		
	<b>Jumlah</b>	<b>26 (49,1%)</b>	<b>27 (50,9%)</b>	<b>53 (100%)</b>		

## PEMBAHASAN

### Kondisi kerja

Dari 53 orang responden, 26 orang mengatakan bahwa kondisi kerja di instalasi farmasi "tidak baik", dan ternyata 65,4% diantaranya kinerjanya "tidak baik". Sementara itu dari 27 orang yang mengatakan bahwa kondisi kerjadi instalasi farmasi "baik", ternyata 66,7% kinerjanya baik. Hasil uji statistic chi-square pada  $\alpha = 0,05$  didapatkan p value = 0,04 Berarti dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara kinerja asisten apoteker dengan hubungan kondisi kerja. Analisis keeratan dua variabel didapat OR (Odd Ratio) = 3,778 dengan CI=1,212-11,778 artinya asisten apoteker dengan kondisi kerja yang baik mempunyai peluang kinerjanya tinggi sebanyak 4.074 kali dibandingkan asisten apoteker yang kondisi kerjanya tidak baik.

Secara statistik ada hubungan antara kondisi kerja Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad terhadap kinerja Asisten Apoteker. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Syahputra (2007) yang menyatakan kondisi kerja menunjukkan pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di kantor.

Kondisi kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

Kondisi kerja yang antara lain mencakup syarat-syarat kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial serta keamanan dan keharmonisan hubungan antara pegawai mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang.

### **Kenyamanan lingkungan**

Dari 23 orang responden yang mengatakan bahwa lingkungan tidak nyaman, diantaranya terdapat 16 orang (69,6%) yang kinerjanya tidak baik. Sementara itu dari 30 orang yang mengatakan bahwa lingkungan nyaman, 20 orang (66,7%) kinerjanya baik. Hasil uji statistik chi-square pada  $\alpha = 0,05$  didapatkan p value = 0,019. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kinerja asisten apoteker dengan kenyamanan lingkungan. Analisis keeratan dua variabel didapat OR (Odd Ratio) = 4,571 dengan CI=1,421-14,705 artinya asisten apoteker dengan lingkungan kerja nyaman mempunyai peluang kinerjanya tinggi sebanyak 4.571 kali dibandingkan asisten apoteker yang lingkungan kerjanya tidak nyaman.

Secara statistik ada hubungan yang cukup bermakna antara kenyamanan lingkungan Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad terhadap kinerja Asisten Apoteker. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Leonard (2008) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Demikian juga Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian ini juga mendukung pendapat Simanjuntak (2005) yang menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja, dengan demikian mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Komunikasi dan kerja sama yang baik antara seluruh komponen instansi, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Kenyamanan lingkungan dapat juga terkait dengan hak dan kewajiban dari pegawai tersebut. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pegawai serta kewenangan dan kewajiban organisasi akan memberikan kepastian bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggung jawab. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, peluang berkarier dan fasilitas yang memadai (Hardi,W 2009).

### **Pengorganisasian**

Secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna antara pengorganisasian Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad berupa pemberian kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran terhadap kinerja asisten apoteker di RSUD Arifin Achmad.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Gunawan Cahyasumirat (2006) yang berpendapat bahwa pengorganisasian tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun kiranya setiap pegawai perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas (Simanjuntak, 2005).

### **Pemilihan Teknologi**

Secara statistik tidak ada hubungan antara teknologi Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad terhadap kinerja asisten apoteker. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Onong Uchjana Effendy (2006) yang mengutip pendapat Burleigh B. Gardner dan David G. Moore dalam bukunya Human Relations In Industry bahwa kekuatan organisasi terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fia Lutfiah (2010) yang berpendapat pemilihan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemajuan teknologi atau penggunaan peralatan yang semakin canggih memang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Teknologi disini merupakan salah satu bentuk sistem yang mempermudah pekerjaan misalnya Sistem Informasi Manajemen (SIM), sistem komputerisasi dan sebagainya, namun jika hal ini tidak diikuti dengan adanya peningkatan ketemapilan dan kemampuan asisten apoteker tentang cara penggunaan teknologi tersebut, maka hal ini tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja asisten apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad dan sebaiknya pemilihan teknologi misalnya Sistem Informasi Manajemen (SIM), sistem komputerisasi dan sebagainya disesuaikan dengan kebutuhan Instalasi Farmasi.

## Penyediaan sarana dan prasarana

Secara statistik tidak ada hubungan antara penyediaan sarana dan prasarana di Instalasi Farmasi RSUD Arifin Achmad terhadap kinerja Asisten Apoteker. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Louis A. Allen yang dikutip M. As'ad (2002) bahwa betapapun baiknya pemberian fasilitas (sarana dan prasarana), organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pegawai nya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka tidak akan mencapai hasil yang diharapkan.

Faktor manusia ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Faktor pribadi manusia banyak dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan tingkat pendidikannya. Penyediaan sarana dan prasarana merupakan aspek yang berhubungan dengan kinerja, namun bisa saja responden menganggap penyediaan sarana dan prasarana tidak terlalu mempengaruhi kinerja, karena ada faktor-faktor lain yang lebih dominan.

## KESIMPULAN

Ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dan kenyamanan lingkungan kerja dengan kinerja asisten apoteker di RSUD Arifin Achmad. Tidak ada hubungan yang bermakna antara pengorganisasian, pemilihan teknologi dan penyediaan sarana dan prasarana terhadap kinerja asisten apoteker di RSUD Arifin Achmad. Pihak manajemen RSUD Arifin Ahmad agar memikirkan untuk memberikan jaminan kesehatan serta fasilitas untuk hari tua, dimana sebagian besar pegawai farmasi merupakan pegawai tidak tetap (sistem kontrak) serta instansi hendaknya lebih memperhatikan pegawai, memperhatikan hak-hak pegawai, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar pegawai merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi.

## Konflik Kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini

## Ucapan Terima Kasih

Dalam pelaksanaan penelitian ini kami ucapkan terima kasih kepada responden dan semua pihak yang terlibat dan membantu sampai penelitian ini selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M (2002). Psikologi industri (ed. IV). Yogyakarta : Liberty
- Bernard, C.I. (1999). The Function of Executive (Edition 6th). Dryden: Dryden Press
- Effendy, O.U. 2006. Teori Dan Praktik Ilmu Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Effendy, O.U. 2006. Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunologis, cet VII. Bandung : Remaja Rosdakarya

- Gunawan, C. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. BANK BTN). Tesis, Universitas Diponegoro. (Online), [http://eprints.undip.ac.id/15604/1/Gunawan\\_Cahya\\_Sumirat.pdf](http://eprints.undip.ac.id/15604/1/Gunawan_Cahya_Sumirat.pdf). Diakses 23 Juli 2012
- Hardi, W. (2009) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Jajaran Direktorat Umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan di Rumah Sakit Orthopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta tahun 2008, (Online), (<http://www.scribd.com/doc/91781318/hasil-skripsi>). Diakses 23 Juli 2012)
- Hariyanto, A. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Akademi Sekretari Dan Manajemen Don Bosco . [www.gunadarma.ac.id/library/articles/.../Artikel\\_92206033.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/.../Artikel_92206033.pdf) Diakses 9 Juni 2012.
- Ilyas, Y. 2002. Kinerja : Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta : Penerbit Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Leonard (2008), Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati, (Online), <http://www.scribd.com/doc/60779729/PKINERJAGURUMATEMATIKADISEKOLAHIMANUELPONDOKMELATI/> Diakses 23 Juli 2012
- Lutfiah, F. 2010, Pengaruh Perkembangan Teknologi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto, ( O n l i n e ) , <http://fialutfiahakts1.blogspot.com/2010/02/pengaruh-perkembangan-teknologi-dan.html> Diakses 23 Juli 2012
- Mangkunegara. 2007, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung
- Nawawi, H. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Pamudji, S. (2001). Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta: Bina Aksara.
- Prawirosentono, S, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Ed. Pertama, BPFE, Yogyakarta;

- Saam, Z. 2009. Psikologi Keperawatan. Pekanbaru : UR Press.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung;
- Siagian, S.P. 2008. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta
- Simanjuntak, P, J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Soedjono. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra (<http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/> diakses 25 Mei 2012).
- Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung;
- Syahputra. 2007. Membangun Lingkungan Kerja Produktif. (Online) (<http://cokroaminoto.wordpress.com/> Diakses 23 Juli 2012)
- UU No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Sekretariat Negara Republik Indonesia
- Peraturan menteri dalam negeri republik Indonesia Nomor 73 tahun 2011 Tentang Petunjuk teknis pengelolaan dana alokasi khusus Kementerian dalam negeri tahun 2012 (2012). Jakarta. (Online) <http://www.depdagri.go.id/produk-hukum/2012/01/12/petunjuk-teknis-pengelolaan-dana-alokasi-khusus-kementerian-dalam-negeri-tahun-2012> Diakses 23 Juli 2012
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1197/MENKES/ SK/X/ /2004 tentang Standar Pelayanan Farmasi
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 983/Menkes/SK/XI/1992 tentang Sistem Kesehatan Nasional