

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Padabadan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara

Herlintati

Implementasi Kebijakan Badan Usaha Milik Desa (Bumdesa) di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan (Studi Kasus di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)

Ita Novita

Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang

L. Fandhi Ahmad Zia S.

Analisis Penerapan disiplin Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik Pada Kantor Catatan Sipil Dan Kependudukan Kabupaten Tulang Bawang

Malik

Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Daya Dukung Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kualitas Layanan Pada Perpustakaan Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung

Nesya Amallia

Peran Assessment Center Dalam Pengembangan Karier Personel Polri di Wilayah Kepolisian Daerah Lampung

Tatok Sulistiyawan

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Zesty Miranda



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 1 April 2017

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Refly Setiawan, S.A.P., M.Si

Vida Yunia Cancer, S.A.N

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 1 April 2017

DAFTAR ISI

Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Padabadan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen Hm. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara	1-10
Herlintati	
Implementasi Kebijakan Badan Usaha Milik Desa (Bumdesa) di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan (Studi Kasus di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)	11-18
Ita Novita	
Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang	19-27
L. Fandhi Ahmad Zia S.	
Analisis Penerapan disiplin Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik Pada Kantor Catatan Sipil Dan Kependudukan Kabupaten Tulang Bawang	28-37
Malik	
Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Daya Dukung Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kualitas Layanan Pada Perpustakaan Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung	38-45
Nesya Amallia	
Peran <i>Assessment Center</i> Dalam Pengembangan Karier Personel Polri di Wilayah Kepolisian Daerah Lampung	45-54
Tatok Sulistiyawan	
Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai	55-64
Zesty Miranda	

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
TENAGA MEDIS PADABADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) RUMAH
SAKIT MAYJEN HM. RYACUDU KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Oleh :

**HERLINTATI, MAHASISWA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

ABSTRACT

One of the aspects that play a role in improving the performance of medical personnel Public Service Agency (BLUD) Hospital Major General HM. Ryacudu North Lampung Regency is the work culture and good compensation. Problems identified in this study are; application of work culture is not entirely good, the compensation has not been good and the performance of medical personnel has not been good.

The aim of research to identify and analyze the extent of the influence of work culture and compensation to the performance of medical personnel Public Service Agency (BLUD) Major General HM Hospital. Ryacudu North Lampung regency. The method used in this study is a survey and case studies with quantitative analysis methods.

Results of research Simultaneously there is significant influence between work culture and compensation to the performance of Public Service Agency (BLUD) Major General HM Hospital. Ryacudu North Lampung regency. The result of the calculation result of simultaneous hypothesis testing between work culture and compensation to the performance of Public Service Agency (BLUD) Major General HM Hospital. Ryacudu North Lampung regency showed that $P (Sig) = 0,000 < = 0.05$. Multiple linear regression calculation results between culture and compensation work together on the performance of Public Service Agency (BLUD) Major General HM Hospital. Ryacudu North Lampung regency obtained $Y = 12.108 + 1,617X_1 + 1,129X_2$.

Keywords: Work Culture, Compensation, Performance Medical.

A. Pendahuluan

Salah satu bentuk pembangunan daerah yang sangat penting adalah peningkatan pembangunan bidang kesehatan. Pembangunan kesehatan merupakan bagiandari pembangunan yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan masyarakat untukhidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Pembangunan kesehatan tersebut merupakan upaya seluruh potensi daerah baik masyarakat, swasta, maupun pemerintah. Tujuan pembangunan Lampung Utara sehat adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan secara optimal

melalui terciptanya masyarakatyang ditandai oleh penduduknya yang hidup dengan perilaku sehat dan dalam lingkungan yang sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata di seluruh wilayah Kabupaten Lampung Utara.

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara merupakan salah satu pusat rujukan kesehatan masyarakat di Kabupaten Lampung Utara dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sehat baik baik fisik maupun jiwa. Keberadaan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara diharapkan menjadi pilar bagi

tercapainya derajat kesehatan optimal di wilayah tersebut.

Terwujudnya derajat kesehatan masyarakat Kabupaten Lampung Utara melalui Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara tidak terlepas dari kemampuan aparat kesehatan di lembaga kesehatan tersebut untuk mewujudkan kinerja pelayanan kesehatan yang prima. Kinerja layanan bidang medis pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara, ditandai dengan adanya pelayanan kesehatan yang cepat, tepat, murah, taat aturan, bertanggung jawab dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani oleh segenap tenaga medis yang dimiliki oleh rumah sakit.

Sebagai pusat rujukan kesehatan masyarakat, sudah seyogyanya Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara lebih meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi rumah sakit. Oleh sebab itu peran petugas/tenaga medis sebagai pelaksana layanan kesehatan perlu lebih ditingkatkan. Selain untuk meningkatkan minat masyarakat untuk melakukan pengobatan di rumah sakit, peningkatan yang ditunjukkan tenaga medis dalam perawatan pasien dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat atas Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara sebagai sarana pemulihan dan meningkatkan derajat kesehatan warga yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

Salah satu faktor penting dalam untuk mendorong pencapaian kinerja tenaga medis dalam menjalankan tugas pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara adalah adanya budaya kerja yang mendukung terciptanya pola kerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas

seluruh perangkat dan unit yang ada. Sarana dan prasarana yang dimiliki lembaga kesehatan ini akan menjadi dinamis apabila dikelola secara baik dan didukung oleh adanya pola kerja yang baik sebagai suatu karakteristik dan kebiasaan yang mampu mendorong proses kerja menjadi lebih dinamis dan sistematis.

Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di lembaga akan mempengaruhi tindakan dan perilaku anggota organisasi yang ada di dalamnya, yang sekaligus menjadi budaya kerja lembaga itu sendiri. Dengan demikian budaya kerja suatu lembaga ditentukan oleh nilai-nilai budaya kerja manusia yang ada di dalamnya. Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada setiap individu dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja tenaga medis pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara.
2. Apakah kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja tenaga medis pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara.
3. Apakah budaya kerja dan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja tenaga medis pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara?"

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara.
2. Pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit

- Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara.
3. Pengaruh budaya kerjadan kompensasisecara bersama-sama terhadap kinerja padaBadan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara.

B. Kajian Teori

1. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan, dapat menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa dan erat kaitannya dengan nilai-nilai falsafah bangsa dan mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya, warna budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang tercermin dari kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggungjawab, budaya kerja, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, dan responsife.

Peter F. Drucker (2001: 219) budaya adalah pokok penyelesaian masalah-maslah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Supriyadi dan Guno (2008:79) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya kerja lembaga pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi,

termasuk mereka yang berada dalam hierarki organisasi. Bagi organisasi yang masih didominasi oleh pendiri, misalnya, maka budayanya akan menjadi wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri kepada para pekerja lainnya. Demikian pula jika lembaga dikelola oleh seorang manajer senior otokratisyang menerapkan gaya kepemimpinan *top down*. Disini budaya juga akan berperan untuk mengkomunikasikan harapan-harapan manajer senior itu.

Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi. Indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2003:103) antara lain:

- a. Norma/aturan kerja
- b. Sikap/komitmen terhadap tugas
- c. Penerapan nilai/kebiasaan yang dianut
- d. Hubungan kerjaantar unit tugas
- e. Kalaborasi dan inovasi pegawai dalam tugas

Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi. Indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2003:103) antara lain:

- a. Norma/aturan kerja
- b. Sikap/komitmen terhadap tugas
- c. Penerapan nilai/kebiasaan yang dianut
- d. Hubungan kerjaantar unit tugas
- e. Kalaborasi dan inovasi pegawai dalam tugas

2. Kompensasi

Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Garry Dessler

mendefinisikan kompensasi sebagai berikut : *Employee compensastionnis all forms of pay rewards going to employee and arising from their employment.* Maksudnya kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan terkait dengan tugas pegawai atau prestasi yang dicapai dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai dalam tugas dapat dinilai dan diukur berdasarkan suatu penilaian yang telah ditentukan organisasi secara objektif.

Hasibuan (2007:137-138) mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi, antara lain: 1) agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai.2) dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu. 3) Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah. 4) Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya. 5) Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil. 6) Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku. 7) Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. 8) Tujuan pengembangan kompensasi bukanlah aturan yang harus dengan kaku diikuti dan dijalankan, akan tetapi lebih kepada pedoman dalam pemberian upah/gaji kepada para pegawainya.

Kompensasi merupakan alat pengikat organisasi terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong seseorang menjadi

pegawai. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/ organisasi.

Dengan menggabungkan pendapat para ahli, indikator pengukuran kompensasi pegawai menurut Simamora (2007: 545) antara lain meliputi:

- a. Kepuasan atas upah materiel.
- b. Fasilitas kerja yang diterima pegawai
- c. Keamanan dan kenyamanan kerja.
- d. Loyalitas/kebanggaan terhadap tugas
- e. Semangat/kegairahan kerja.

3. Kinerja

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Agus Dharma (2005:105) mengartikan kinerja sebagai berikut: Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kategori yang telah ditetapkan sebelumnya.

Suprihanto (2008:23), aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah pencapaian prestasi kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama, tanggung jawab dan sistem kerja.

Mangkunegara (2005:18) mengemukakan aspek-aspek standar pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian kinerja sumber daya manusia adalah: mutu atau kualitas kerja, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap kerjasama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Mangkunegara (2005: 293) menyatakan bahwa seorang yang mempunyai kinerja dalam tugas setidaknya tidaknya berkarakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki kualitas/mutu kerja yang baik
- b. Memiliki kecakapan dalam bekerja
- c. Menjaga kedisiplinan dalam tugas
- d. Bertanggung jawab
- e. Memiliki sikap/perilaku yang baik dalam bekerja.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *asosiatif* yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Metode ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala/peristiwa. Digunakan metode ini karena penelitian ini bertujuan dan berusaha mengetahui keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya yakni antara budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan menggunakan analisa kuantitatif.

Untuk mendukung dalam penetapan jumlah sampel penelitian, penulis merujuk pendapat Suharsimi Arikunto (2000:17) yang menyatakan bahwa: "Apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100 orang, maka populasi akan diambil seluruhnya menjadi sampel. Sedangkan apabila subjek lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari seluruh anggota populasi yang ada.

Populasi penelitian adalah tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara adalah sebanyak 400 orang tenaga medis. Berdasarkan jumlah populasi di atas maka penulis menetapkan jumlah sampel sebesar $10\% \times 400 \text{ orang} = 40$. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mayjen HM. Ryacudu Lampung Utara.

Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dimana memperhatikan unsur atau kategori dalam populasi penelitian. Semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

D. Pembahasan

1. Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut George dan Mallery dalam Prihanto (2010:97), Jika hasil uji *Alpha Cronbach's* $> 0,6$, maka sudah cukup untuk dianggap reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS untuk variabel budaya kerja (X_1) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM.Ryacudu Kabupaten Lampung Utara didapatkan hasil *Alpha Cronbach's* $0,761 > 0,6$, sehingga koefisien tentang budaya kerja dapat digunakan karena dianggap reliabel.

Menurut George dan Mallery dalam Prihanto (2010:97), Jika hasil uji *Alpha Cronbach's* $> 0,6$, maka sudah cukup untuk dianggap reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS untuk variabel kompensasi (X_2) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM.Ryacudu Kabupaten Lampung Utara, didapatkan hasil *Alpha Cronbach's* $0,726 > 0,6$, sehingga koefisien tentang koordinasi dapat digunakan karena dianggap reliabel.

Menurut George dan Mallery dalam Prihanto (2010:97), Jika hasil uji *Alpha Cronbach's* $> 0,6$, maka sudah cukup untuk dianggap reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS untuk variabel kinerja tenaga medis Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM.Ryacudu Kabupaten Lampung Utara, didapatkan hasil *Alpha Cronbach's* $0,774 > 0,6$, sehingga koefisien tentang kinerja dapat digunakan karena dianggap reliabel.

2. Distribusi Frekwensi/Deskripsi Variabel

Berdasarkan penilaian hasil jawaban responden adalah sebesar 2,75. Selanjutnya tingkat persentase jawaban adalah sebesar 68,75%. Dengan demikian pernyataan responden terhadap budaya kerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM.Ryacudu Kabupaten Lampung Utara rata-rata dalam katagori baik.

Berdasarkan penilaian hasil jawaban responden variabel kompensasi adalah sebesar 2,79. Tingkat persentase jawaban adalah sebesar 69,75%. Dengan demikian pernyataan responden tentang kompensasi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM.Ryacudu Kabupaten Lampung Utara rata-rata dalam katagori cukup baik.

Dari hasil penelitian hasil jawaban responden terhadap ketiga variabel masing-masing budaya kerja, kompensasi dan kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM.Ryacudu Kabupaten Lampung Utara adalah dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan variable-variabel yang diteliti agar pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas serta fungsi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM.Ryacudu Kabupaten Lampung Utara sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan masyarakat di Kabupaten Lampung lebih meningkat dan lebih baik.

3. Pengaruh antar Variabel

Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) = 0,819^2 = 0,670 = 0,670 \times 100\% = 67,0\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja (Y) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM.Ryacudu Kabupaten Lampung Utarasebesar 67,0%, sedangkan sisanya 33,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) = 0,764^2 = 0,584 = 0,584 \times 100\% = 58,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja (Y)Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utarasebesar 58,4%, sedangkan sisanya 41,6% dijelaskan oleh faktor lainyang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) = 0,786^2 = 0,617 = 0,617 \times 100\% = 61,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja (Y)Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% adalah dijelaskan oleh faktor lainyang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (KD) = $(R^2) = 0,786^2 = 0,617 = 0,617 \times 100\% = 61,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja (Y)Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% adalah dijelaskan oleh faktor lainyang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi

- Persamaan regresi antara variabel budaya kerja terhadap kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara adalah $Y = 12,571 + 1,532X_1$, artinya setiap kenaikan satu persen dari di variabel budaya kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara sebesar 1,532 persen.

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis budaya kerja terhadap kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara diperoleh signifikasinya adalah P (Sig) $0,000 < 0,05$ sehingga

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa P (Sig) $= 0,000 < = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berdasarkan hasil uji ini dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara.

- b. Persamaan regresi antara variabel kompensasi terhadap kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara adalah $Y = 11,315 + 1,149X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu persen dari variabel kompensasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara sebesar 1,149 persen.

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara diperoleh signifikasinya adalah P (Sig) $0,000 < 0,003$ sehingga:

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa P (Sig) $= 0,000 < = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berdasarkan hasil uji ini dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara.

- c. Berdasarkan hasil perhitunga melalui SPSS, kemudian dimasukkan dalam persamaan: $Y = 12,108 + 1,617X_1 + 1,129X_2$. menunjukkan bahwa: Apabila tidak terjadi peningkatan pada variabel budaya kerja dan kompensasi secara bersama-sama, maka kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara akan konstan pada 12,108 persen. Setiap terjadi peningkatan nilai di variabel budaya kerja dan kompensasi secara bersama-sama sebesar satu satuan, maka kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara akan meningkat sebesar 2,746 persen. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa bahwa nilai koefisien regresi secara bersama-sama, variabel budaya kerja (X_1) = 1,617 lebih besar dari koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) = 1,129. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara.

Secara simultan, Uji Anova (uji F) digunakan untuk menguji linieritas model regresi antar variabel independen yaitu budaya kerja dan kompensasi secara keseluruhan dengan variabel dependen yaitu kinerja. Jika nilai sig $< 0,05$, maka hipotesis yang diajukan dapat

diterima, atau H_0 akan ditolak dan H_a diterima.

E. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan:

- a. Hasil perhitungan dan uji hipotesis parsial antara budaya kerjaterhadap kinerja tenaga medis menunjukkan bahwa setiap peningkatan terhadap variabel budaya kerja akan meningkatkan variabel kinerja tenaga medis. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya kerjakerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara, dapat terbukti dan diterima.
- b. Hasil perhitungan dan uji hipotesis parsial antara kompensasi terhadap kinerja tenaga medis menunjukkan bahwa setiap peningkatan terhadap variabel kompensasi kerjaakan meningkatkan variabel kinerja tenaga medis. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara, dapat terbukti dan diterima.
- c. Hasil perhitungan dan uji hipotesis simultan antara budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja tenaga medis menunjukkan bahwa bahwa setiap peningkatan terhadap variabel budaya kerja dan kompensasi kerja secara bersama-sama akan meningkatkan variabel kinerja tenaga medis. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya kerja dan kompensasi secara bersama-sama

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara, dapat terbukti dan diterima.

2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi ke depan dirumuskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan atas jawaban terendah dari responden, agar budaya kerjalebih berperan dalam meningkatkan kinerja, maka perlu ditingkatkan terhadap kalobarasi dan inovasi pegawai dalam tugas, antara lain perlu peningkatan kesatuan sikap/pemikiran tenaga medis dalam tugas, peningkatan dukungan tenaga medis terhadap rekan sejawat agar lebih berhasil dalam pelaksanaan tugas serta lebih meningkatkan pengembangan inovasi tenaga medis dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- b. Berdasarkan jawaban terendah dari responden, agar kompensasi padaBadan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utaralebih meningkatkan kinerja, maka perlu untuk ditingkatkan ; upah/gaji yang sesuai dengan harapan/keinginan petugas medis yang bekerja, peningkatan terhadap perhatian akan besaran gaji/upah tenaga medis yang disesuaikan dengan beban kerja yang dihadapi serta peningkatan tingkat kepuasan tenaga medis terhadap upah/gaji yang selama ini diterima dalam bekerja.
- c. Berdasarkan jawaban terendah dari responden, agar kinerja tenaga medislebih meningkatkan, maka perlu peningkatan terhadap rasa tanggung jawab dan kesungguhan

dalam bekerja, yaitu; sikap tenaga medis agar selalu mengutamakan/memprioritaskan pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan. Peningkatan kemampuan tenaga medis agar melaksanakan tugas sesuai target/rencana kerja serta waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja tenaga medis dalam menjalankan tugas pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Mayjen HM. Ryacudu Kabupaten Lampung Utara akan lebih baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2005. *Pokok-pokok Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arif Rahman. 2009. *Optimalisasi Kinerja Pelayanan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta.
- Bernadin dan Russell. 2005. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Personalia*. diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Foster dan Seeker. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2004. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hatch, 2003, *Organization and Leadership*, San Fransisco: Jossey Bass.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. 8th edition. New York : The McGraw-Hill Co., Inc.
- Malayu SP. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Jakarta : Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bandung* : Aditama.
- Martoyo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)* Jakarta : Erlangga.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Munandar. 2001. *Manajemen Kantor dan Pengorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Peter F. Drucker. 2001. *Azas-Azas Perilaku Organisasi (terjemahan)*, Bandung : CV. Mandar Maj.
- Purnomo. 2008. *Organisasi dan Manajemen Modern*. Jakarta : Rieneka Cipta.
- Robbins. 2000. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi*, Pujaatmaka Hadiyana, Jakarta.
- Ruky Sujatmiko. 2004. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta : Gremedia Pustaka Utama.
- Schein. 2001. *Behavior in Organizing*. New Jersey : Prentice Hall.

- Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Suad Husnan. 2010. *Kinerja Birokrasi Pemerintahan di Indonesia*: Jakarta.
- Sugiono. 2007. *Statitika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Suharsini Arikunto. 2008. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kesembilan. Edisi Revisi 11. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Supriyadi dan Guno. 2008. *Manajemen Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Susanto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Sutrisno Hadi. 2003. *Metodologi Research*, Yogyakarta. : Fakultas Psikologi – UGM.
- Taliziduhu Ndraha. 2003. *Teori Budaya Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Triguno, 2001, *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Organisasi*: Jakarta.

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 3 No. 1 April 2017

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

