

Visionist

Volume 6, Nomor 2 – September 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DEMANG SEPULAU RAYA DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH	Adhitya Pratama, Andala Rama Putra B dan M. Oktaviannur	1 – 4
PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN	Arif Rahman, Iskandar Ali Alam dan Habbiburahman	5 – 11
ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA PROVINSI LAMPUNG	Azis Salam, Andala Rama Putra B dan Defrizal	12 – 17
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG	Dafmawati, Iskandar Ali Alam dan Zaidirina	18 – 27
PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG	Firdaus Aljihadi, Andala Rama Putra B dan V. Saptarini	28 – 33
PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SUMUR BATU CABANG TELUK BETUNG	Mufri Wedanambi Octaviani, Tina Miniawati dan V. Saptarini	34 – 43
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG	Nikolas Denis Andrian, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan	44 – 48
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MEMPERCEPAT PENANGANAN PENGADUAN MASYARAKAT PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN LAMPUNG SELATAN	Rheza Alva Yusar, M. Oktaviannur dan V. Saptarini	49 – 56

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 2	Halaman 1 – 56	Bandar Lampung September 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 6, Nomor 2 - September 2017

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG

Dafmawati¹, Iskandar Ali Alam², Zaidirina³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan dan Pengendalian Di Provinsi Lampung. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 37 pegawai Dinas Pengairan dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan dan Pengendalian Di Provinsi Lampung. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan Spss Versi 18. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan alpha Cronbach, analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Satuan Kerja Perencanaan dan Pengendalian Di Provinsi Lampung.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai tentu tidak lepas dari faktor budaya organisasi dan motivasi kerja sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun permasalahannya sekarang adalah fakta yang terjadi dilapangan berdasarkan observasi penulis budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung belum berjalan efektif, seperti budaya kejujuran, budaya ketekunan terhadap pekerjaan, serta budaya kedisiplinan kurang membudaya dan seolah hanya dijadikan selogan saja. Menurut hasil wawancara penulis dengan sejumlah pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, budaya atasan memberikan kesempatan kepada pegawai mengambil inisiatif dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari belum membudaya dan belum tumbuh sehingga beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas kantor masih menunggu arahan, perintah dukungan pimpinan pada levelnya masing-masing, selain itu budaya mentaati kesepakatan-kesepakatan yang telah dibuat kurang di taati, serta budaya saling menghargai perbedaan pendapat kurang membudaya. Lebih lanjut berdasarkan wawancara penulis dengan sejumlah pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung menyatakan motivasi kerja pegawai kurang maksimal, seperti penyelesaian pekerjaan yang sering terlambat, selalu menunggu perintah untuk menyelesaikan setiap pekerjaan rutin, kurang berinisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu indikasi yang menunjukkan rendahnya motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung adalah rendahnya tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, berikut data absensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung Tahun 2013 – 2015.

No	Keterangan	Tahun		
		2013	2014	2015
1	Kehadiran	92%	95%	93%

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung 2016

Berdasarkan tabel 1 tersebut menunjukkan tingkat kehadiran pegawai selama 3 tahun dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 di Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Tabel tersebut memberikan indikasi bahwa motivasi pegawai belum optimal dilihat dari tingkat absensi belum mencapai 100%. Dimana pada tahun 2013 tingkat kehadiran sebesar 92%, tahun 2014 tingkat kehadiran sebesar 95% dan pada tahun 2015 hanya mencapai 93%.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007). Menurut kamus Bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta *Bodhya* yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris *Culture* atau *Cultuur* dalam Bahasa Belanda Menurut Robbins (2012), budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan” (Winardi, 2013). Wursanto, (2014), Iskandar & Monica (2015), Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Sejalan dengan berbagai pendapat diatas, dapat diartikan yaitu motivasi merupakan dorongan/ daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan-kekuatan internal dan eksternal yang ada dari seseorang yang membangkitkan antusiasme (semangat) untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang ada pada diri seorang pegawai atau anggota suatu organisasi apabila dapat dibangkitkan dan didayagunakan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja

Menurut Robbins (2012), organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Menurut Wibowo (2013), organisasi adalah suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Manusia sebagai pengisi sekaligus pelaksana rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah makhluk hidup yang mempunyai perilaku sehingga dengan sendirinya kinerja organisasi tersebut di pengaruhi oleh perilaku manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai. Moeheriono (2012). Mangkunegara (2010), Warganegara (2015), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Bab I Pasal 1 menyatakan bahwa, kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Metodologi

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)
Yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data.
2. Wawancara
Yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara melakukan dialog atau tanya jawab dengan pihak responden.

3. Study Kepustakaan (*Library Research*)
Dalam hal ini penulis memperoleh data melalui literature-literature, buku-buku, pendapat para ahli dan sebagainya yang berguna secara teori mendukung penelitian dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.
4. Observasi
Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dengan cara mengamati, mencatat terhadap rangkaian keterangan dan informasi yang diperoleh dari objek.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer
Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner.
2. Data sekunder
Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

Analisis Kuantitatif

1. Koefisien Korelasi Secara Parsial
2. Koefisien Korelasi Secara Simultan
3. Koefisien Determinasi Secara Parsial
4. Koefisien Determinasi Secara Simultan
5. Regresi Linier Berganda
6. Uji Hipotesis (Uji-t) dan (Uji-f)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.887	0,279	50	Valid
Item2	.729	0,279	50	Valid
Item3	.782	0,279	50	Valid
Item4	.656	0,279	50	Valid
Item5	.667	0,279	50	Valid
Item6	.670	0,279	50	Valid
Item7	.668	0,279	50	Valid
Item8	.640	0,279	50	Valid

Item9	.701	0,279	50	Valid
Item10	.659	0,279	50	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,279 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Mmotivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.668	0,279	50	Valid
Item2	.593	0,279	50	Valid
Item3	.884	0,279	50	Valid
Item4	.799	0,279	50	Valid
Item5	.668	0,279	50	Valid
Item6	.863	0,279	50	Valid
Item7	.514	0,279	50	Valid
Item8	.550	0,279	50	Valid
Item9	.841	0,279	50	Valid
Item10	602.	0,279	50	Valid

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil yang baik karena syarat minimum yang harus dipenuhi angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,30 dapat terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 3, Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
Item1	.559	0,279	50	Valid
Item2	.765	0,279	50	Valid
Item3	.672	0,279	50	Valid
Item4	.717	0,279	50	Valid
Item5	.823	0,279	50	Valid
Item6	.794	0,279	50	Valid
Item7	.798	0,279	50	Valid
Item8	.701	0,279	50	Valid
Item9	.575	0,279	50	Valid
Item10	.501	0,279	50	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,279 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang kinerja pegawai dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Budaya Organisasi sebesar 0,784 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha motivasi kerja sebesar 0,888 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha kinerja pegawai sebesar 0,875 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama

Analisis Data

Analisis Kualitatif

- Analisis per Indikator Variabel Budaya Organisasi

Tabel 7. Penilaian per indikator Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Inovasi dan pengambilan resiko	3,0	Cukup Baik
2	Perhatian ke hal yang rinci	3,2	Cukup Baik
3	Orientasi Hasil	2,9	Cukup Baik
4	Orientasi Orang	3,1	Cukup Baik
5	Orientasi Tim	2,7	Cukup Baik
6	Keagresifan	2,8	Cukup Baik
7	Kemantapan	3,6	Baik
	Rata-Rata	3,1	Cukup Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel diatas, hasil penilaian indikator budaya organisasi didapat “Kemantapan” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dengan total rata-rata 3,6, sedangkan indikator “Orientasi Tim” yang terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain pada kategori “Cukup Baik” dengan total rata-rata 2,7.

Orientasi Tim sangat penting bagi pegawai, sebab, seorang pegawai yang mempunyai kekompakan Tim yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Dengan adanya kekompakan Tim tersebut, dapat diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara seefektif mungkin yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah Orientasi Tim pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung perlu lebih diperhatikan lagi, hendaknya atasan harus menciptakan budaya organisasi yang dapat membentuk kekompakan atau kerja sama Tim.

b. Analisis per Indikator Variabel Motivasi Kerja

Tabel 8. Penilaian per Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Kebutuhan akan Prestasi	3,5	Baik
2	Kebutuhan akan Kekuasaan	4,5	Sangat Baik
3	Kebutuhan akan Hubungan	2,9	Cukup Baik
	Rata-Rata	3,3	Cukup Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil penilaian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Indikator Kebutuhan akan kekuasaan yang paling dominan tinggi dengan kategori “Sangat Baik” dan total 4,5 sedangkan indikator kebutuhan akan Hubungan yang terkecil dengan kategori “Cukup Baik” dan total 2,9. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah hubungan sesama pegawai dan atasan perlu lebih ditingkatkan, karena pada dasarnya seorang pegawai akan lebih termotivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya jika terdapat hubungan yang harmonis hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh sesama pegawai dan atasan.

c. Analisis per Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 9. Penilaian per Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	\bar{Y}	Kategori
1	Kuantitas	3,0	Cukup Baik
2	Kualitas	3,4	Baik
3	Waktu	3,2	Cukup Baik
4	Biaya	3,8	Baik
5	Orientasi pelayanan	2,3	Buruk
6	Integrasi	3,2	Cukup Baik
7	Komitmen	2,6	Cukup Baik
8	Disiplin	3,4	Baik
9	Kerjasama	3,7	Baik
10	Kepemimpinan	3,8	Baik
	Rata-Rata	3,3	Cukup Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil penilaian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator Biaya dan Kepemimpinan yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dan total 3,8 sedangkan indikator orientasi pelayanan yang cenderung terkecil dengan kategori Buruk” dan total 2,3 Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah pelayanan kepada masyarakat perlu lebih ditingkatkan.

Analisis Data Kuantitatif

1. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Tabel 10. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Correlations		Kinerja	Budaya Organisasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,557	,689
	Budaya Organisasi	,557	1,000	,214
	Motivasi Kerja	,689	,214	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	Budaya Organisasi	,000	.	,068
	Motivasi Kerja	,000	,068	.
N	Kinerja	50	50	50
	Budaya Organisasi	50	50	50

Correlations

		Kinerja	Budaya Organisasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,557	,689
	Budaya Organisasi	,557	1,000	,214
	Motivasi Kerja	,689	,214	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	,000	,000	,000
	Budaya Organisasi	,000	.	,068
	Motivasi Kerja	,000	,068	.
N	Kinerja	50	50	50
	Budaya Organisasi	50	50	50
	Motivasi Kerja	50	50	50

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan:

- Koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 0,557 hubungan antar ke dua variabel dalam kategori “cukup” karena berada pada interval (0,401 s/d 0,600) dan arah korelasi (+) artinya jika budaya organisasi membudaya dengan baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi kurang membudaya dengan baik maka kinerja pegawai juga akan menurun..
 - Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 0,689 hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika motivasi kerja ditingkatkan dalam maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja kurang ditingkatkan dalam maka kinerja pegawai juga akan menurun.
2. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel 11. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,636	3,647

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Korelasi budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 0,807 artinya ketiga variabel tersebut dalam kategori “ sangat tinggi” berada pada interval (0,801-0,100) dan arah korelasi (+). Berarti jika budaya organisasi dan motivasi kerja kategori baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika budaya organisasi dan motivasi tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai

3. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 12. Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,310	,296	5,072

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$\text{Koefisien Penentu (KP)} = r^2 = 0,557 \times 0,557 = 0,310$$

0,310 X 100% = 31,0%. Jadi besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 31,0%.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,464	4,423

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

KP = r² x 100%

Koefisien Penentu (KP) = r² = 0,689 x 0,689 = 0,475

0,475 x 100% = 47,5% Jadi besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 47,5%

4. Koefisien Determinasi Seacara Simultan

Tabel 13. Koefisien Determinasi X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,636	3,647

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

KD = R² x 100%

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,807 x 0,807 = 0,651

0,651 x 100% = 65,1%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 65,1% dan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, perilaku organisasi, iklim organisasi, pengembangan SDM dan lain-lain.

5. Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,652	3,400		,486	,629
	Budaya Organisasi	,380	,078	,429	4,857	,000
	Motivasi Kerja	,652	,096	,598	6,769	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Interpretasi

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$

$Y = 1,652 + 0,380 X_1 + 0,652 X_2 + Et$

1 α 1,652 mempunyai makna

Jika budaya organisasi dan motivasi kerja tetap dan tidak dilakukan maka kinerja pegawai memiliki besaran sebesar 1,652 satuan/point.

a. $\beta_1 = 0,380$ mempunyai makna

Jika budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan/point dan motivasi kerja tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,380 satuann/point

b. $\beta_2 = 0,652$ mempunyai makna

Jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan/ point dan budaya organisasi tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,652 satuan/point. Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X₂ lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X₁ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 15. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,652	3,400		,486	,629
Budaya Organisasi	,380	,078	,429	4,857	,000
Motivasi Kerja	,652	,096	,598	6,769	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a) Uji Hipotesis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel budaya organisasi sebesar 4,857 dengan tingkat signifikan 0,000 karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Hipotesis pertama "Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung", diterima.

b) Uji Hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel motivasi kerja sebesar 6,769 dengan tingkat signifikan 0,000, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Hipotesis kedua, "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung", diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan Uji F

Tabel 16. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1163,877	2	581,938	43,755	,000 ^a
	Residual	625,103	47	13,300		
	Total	1788,980	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 43,755 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga "Budaya organisasi dan motivasi kerja dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung." diterima.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel budaya organisasi dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "orientasi TIM" dalam kategori "Cukup Baik"
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel motivasi kerja dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "kebutuhan akan hubungan" dalam kategori "Cukup Baik"
3. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel kinerja pegawai dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "Orientasi Pelayanan" dalam kategori "Buruk"

Implikasi

Adapun implikasi yang penulis ajukan pada penelitian kali ini adalah:

1. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator budaya organisasi didapat indikator "Orientasi Tim" yang terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah kerjasama perlu lebih

ditingkatkan, misalnya dengan cara setiap melaksanakan pekerjaan perlu dilakukan koordinasi , komunikasi yang baik serta saling memberi informasi dan saling menghargai.

2. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator motivasi kerja didapat indikator "kebutuhan akan hubungan" yang terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah hubungan antara sesama pegawai dan atasan perlu lebih ditingkatkan, misalnya dengan cara saling menghargai dan mendukung setiap pekerjaan instansi, atasan mau membantu setiap permasalahan yang dihadapi pegawai serta memberikan penghargaan jika pegawai mampu berprestasi dengan baik
3. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator kinerja pegawai didapat orientasi pelayanan yang cenderung terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah pemberian pelayanan kepada masyarakat perlu lebih ditingkatkan. Hendaknya pegawai mampu bertindak profesional dengan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat sesuai TUPOKSI masing- masing serta sesuai SOP.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali, Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Hasibuan, Melayu2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, CV Haji Mas Agung.
- Nawawi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Jaya Abadi.
- Ndhara, 2007 *Budaya Organisasi Berbasis Kompetensi*. Bandung. Bina Pustaka
- Payaman, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung, PT Indeks.
- Rivai, 2004, *manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Robins, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi12*. Salemba Empat, Jakarta,
- Ruky, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Prenhalindo.
- Siagian, 2005. *Perilaku Organisasi Jilid 1*.PT Indeks, Jakarta.
- Warganegara, Tri Lestira Putri. 2015. Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 5, No, 2.
- Wirawan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung