



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KAPAS
KABUPATEN BOJONEGORO**

**Oryz Setiawan ¹⁾, Woro Utari ²⁾, C. Sri Hartati ³⁾
Universitas Wijaya Putra Surabaya**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 13 Mei 2019
Revisi pertama : 20 Mei 2019
Diterima : 25 Mei 2019
Tersedia online : 04 Mei 2019

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Email : oryz.setiawan2008@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*). Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi pegawai yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial dengan Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai *F* Hitung yang diperoleh sebesar 27,263, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Besarnya kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 64,4% dan sisanya sebesar 35,6% ditentukan variabel lain. Secara parsial variabel motivasi kerja dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro yakni sebesar 0,005.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Masih rendahnya kinerja pusat kesehatan masyarakat dalam pelayanan kesehatan pada dasarnya disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain masih rendahnya kemampuan puskesmas dalam memberikan pelayanan secara handal, akurat dan konsisten sesuai dengan yang dijanjikan; masih kurang baiknya citra Puskesmas (mutu dan penampilan fisik yang kurang bersih dan nyaman); belum tersedianya sumber daya puskesmas yang memadai (SDM, sarana dan prasarana kesehatan); belum memadainya kemampuan dan kemauan petugas; serta kurangnya tanggung jawab, motivasi, dedikasi, loyalitas petugas puskesmas.

Budaya organisasi tersebut dapat dicontohkan dalam sistem kerja, tata aturan kerja yang berlaku dalam sebuah organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawainya. Untuk menjamin tercapainya sasaran dan prioritas pembangunan nasional bidang kesehatan, diperlukan pedoman Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Regulasi tersebut dituangkan dalam Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Bagaimanakah deskripsi motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai di Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro? Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro? Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro?.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mendeskripsikan motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai di Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro, menganalisis motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. Serta menganalisis motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.

KAJIAN PUSATAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Performance atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Qustolani, Asep (2017) dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi, Tahun 2017 Vol. 4 Nomor 2 Periode Juli - Desember ISSN : 2356-3923*, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus berupaya memberikan kreatifitas lagi agar pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi lebih mudah lagi untuk di kerjakan serta meningkatkan kembali pengawasan yang selama ini di tetapkan dan di berlakukan.

Zameer et al. (2014) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik maka sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, mempunyai pengalaman, motivasi kerja, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut baik yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang juga meningkat, dan pada akhirnya tujuan perusahaan tersebut tercapai. Pranoto (2014) menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin berkembang dengan pesat maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian Setiawan, Kiki Cahaya (2015) dalam *PSIKIS- Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53* bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasikerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana. Berkaitan dengan hal tersebut, maka salah satu persoalan yang harus diselesaikan adalah kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut dalam menghadapi dan memenangkan persaingan baik secara lokal maupun secara global (Nurwati and Surachman, 2012). Sabir et al. (2012) menyatakan kinerja karyawan adalah elemen penting yang ada pada setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi. Aisyah, Merisa Fajar, dkk (2017) dalam *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV (1) :131-135*, menyatakan bahwa jika kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2011). Selvia, Mirza (2014) dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Tahun 2014*, menerangkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Wijayanto, Agung, dkk (2017) dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 11 No. 2 Desember 2017: 204 – 219*218 menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi, artinya jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi, artinya motivasi kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Permana, Yudha Indra (2015) dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 9 No. 2 Desember 2015: 137 – 144*, menerangkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Kesehatan.

Selain itu, Selan, Vebe dkk (2016) dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 10 No. 1 Juni 2016: 28 – 37* menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan sehingga hipotesis pertama yang berbunyi : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di lingkungan Kabupaten Timor Tengah Selatan, terbukti kebenarannya. Orang cenderung mengembangkan dorongan motivasional, yang menunjukkan keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, sebagai produk lingkungan budaya di mana mereka berada. Dorongan ini memengaruhi cara orang dalam melihat pekerjaannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mendekatkan antar anggota organisasi karena adanya pemahaman yang sama (shared meanings) tentang bagaimana anggota organisasi harus berperilaku. Menurut Aminati, Indriyani (2015) dalam *e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015, ISSN : 2355-9357* menerangkan hasil penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WITEL Purwoketo, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: 1). Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WITEL Purwoketo memiliki budaya organisasi yang kuat, karena pada garis kontinum terletak pada kategori sangat baik yaitu sebesar 86,91%.

Artinya, pegawai WITEL Purwokerto sudah mengetahui, memahami dan menjalankan Budaya Organisasi dengan baik dan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan. 2) Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WITEL Purwoketo memiliki tingkat kinerja pegawai yang tinggi, karena pada garis kontinum terletak pada kategori sangat baik yaitu sebesar 82,85%. Artinya, pegawai WITEL Purwokerto telah menjalankan pekerjaan dengan baik. 3) Berdasarkan koefisien determinasi, budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 43% terhadap kinerja pegawai di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WITEL Purwoketo dan sisanya yaitu sebesar 57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian tersebut.

Dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara

positif pada kinerja organisasi. Selain itu Suryani, Dewi (2016) dalam *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, Volume 16, No. 1, Januari – Juni 2016* menerangkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa jika budaya organisasi berada pada level tertinggi apabila kinerja karyawan juga berada pada level tertinggi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawainya. Rizky, dkk (2014) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan.

Menurut Maith (2015), budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota kearah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerjanya. Kemudian pada tataran implmentasi, budaya organisasi akan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing anggota organisasi dalam pembelajaran mengatasi persoalan yang dihadapi (Kotter dan Heskett, 1992 dalam Ancok, 2012). Novziransyah, Nanda (2017) dalam *Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan Volume 2 nomor 1, Mei 2017*, bahwa secara keseluruhan dari sepuluh variabel budaya organisasi ternyata variabel sistem imbalan dan pola komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan.

Dari dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, variabel pola komunikasi merupakan yang paling dominan dan paling berpengaruh. Selain itu pada penelitian Jauhari, Slamet (2015) dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 9 No. 2 Desember 2015: 181 – 188*, menerangkan bahwa variabel budaya organisasi berarti berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh 63,9 persen sedangkan 36,1 persen dipengaruhi oleh variabel yang lain. Budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, maka hal-hal yang berkaitan dengan meningkatkan hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja seperti suasana kerja yang representatif dan menciptakan iklim kerja yang baik.

Pengertian Puskesmas

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Pengertian Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan

Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan, merupakan acuan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal. Pemerintah Daerah menyelenggarakan pelayanan dasar kesehatan sesuai SPM Bidang Kesehatan. Dalam implementasinya SPM Bidang Kesehatan menjadi tolok ukur kinerja puskesmas sebagai unit pelaksana fungsional berbasis wilayah. Sebagai suatu kebutuhan dasar, setiap individu bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pemenuhan kebutuhan masyarakat terhadap kesehatan adalah tanggung jawab setiap warga negara.

Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.

H2 : Motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau obyek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif dimana menerangkan hubungan, menguji hipotesa-hipotesa, membuat estimasi serta memperoleh makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan dengan menggunakan uji statistik.

Definisi Operasional Variabel

1) Variabel Bebas (independent)

Motivasi Kerja (X1), motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. (Robbins, 2006). Indikator variabel motivasi kerja terdiri dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Budaya Organisasi (X2), budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. (Robbins & Coulter, 2010). Indikator variabel budaya organisasi terdiri dari profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya rekan sekerja, keteraturan, permusuhan (konflik) dan integrasi.

2) Variabel Terikat (Dependent)

Kinerja Karyawan (Y), kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O). (Robbins, 2001). Indikator variabel kinerja terdiri dari indikator : kuantitas kerja, kualitas kerja, kreativitas dan kemampuan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kapas Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro, yang terletak di Jalan Raya Kapas Bojonegoro. Adapun alasan peneliti memilih tempat penelitian di Puskesmas Kapas karena Puskesmas Kapas sudah terakreditasi sejak tahun 2017. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian pada seluruh pegawai/karyawan yang ada di puskesmas termasuk jaringannya (puskesmas pembantu, pondok kesehatan desa dan pondok bersalin desa) yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel yang diambil pada semua populasi atau sampel jenuh berjumlah 30 orang.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Pengertian sampling jenuh atau definisi sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi Puskesmas Kapas relatif kecil, berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey lapangan (*field research*). Metode ini merupakan penelitian langsung kepada responden melalui penyebaran kuesioner. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Selain itu juga dilakukan pengumpulan data sekunder melalui dokumen laporan Puskesmas Kapas.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah : Analisis Deskriptif. Data umum maupun data khusus yang bersifat kuantitatif akan dianalisis dengan metode deskriptif. Data khusus akan dianalisis dengan metode inferensial yaitu metode statistika untuk mengambil kesimpulan setelah melalui proses pengujian secara statistik. Analisis ini menggunakan analisis korelasi ganda maupun parsial. Koefisien korelasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Puskesmas Kapas merupakan unit pelayanan kesehatan yang memiliki wilayah kerja di 9 desa yakni Desa Bakalan, Desa Bogo, Desa Kapas, Desa Kedaton, Desa Klampok, Desa Mojodeso, Desa Plesungan, Desa Semen Pinggir, dan Desa Sukowati. Secara geografis Puskesmas Kapas berbatasan sebelah utara dengan Kota Bojonegoro, sebelah timur Kecamatan Balen, sebelah selatan Kecamatan Sikosewu dan sebelah barat berbatasan dengan wilayah Puskesmas Tanjungharjo. Jumlah responden yang

diteliti sejumlah 30 responden yang berdiri dari tenaga dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, laboratorium, gizi, kefarmasian, administrasi, pekarya dan tenaga pondok kesehatan desa (ponkesdes) sehingga total 30 orang/responden.

Hasil Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0.3 maka item tersebut valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas mulai variabel X1.1 hingga Y1.15 diperoleh nilai diatas 0,3 maka dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Widiastuti (2015: 10) "...reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, ketrandalan, keajegan, kesetabilan, konsistensi, dan sebagainya. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0.60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel atau memiliki kehandalan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0.60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Dari hasil reliabilitas di variabel X1, X2 dan Y diperoleh nilai Cronbach Alpha diatas standar realibilitas (0,6), sehingga dinyatakan reliabel. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standart deviation*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y), motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah sebagaimana berikut :

Tabel 1. Descriptive Statistics

<i>Variabel</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
<i>Kinerja Pegawai</i>	<i>4.4444</i>	<i>.49807</i>	<i>30</i>
<i>Motivasi Kerja</i>	<i>4.3244</i>	<i>.45240</i>	<i>30</i>
<i>Budaya Organisasi</i>	<i>3.9756</i>	<i>.46303</i>	<i>30</i>

Sumber : Hasil Analisis Data, 2018

UJI F (Uji Anova)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai digunakan analisis uji F (Anova) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Analisis of Varians, Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.812	2	2.406	27,263	.000 ^b
Residual	2.383	27	.088		
Total	7.194	29			

Sumber : Hasil Analisis Data, 2018

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa uji F hitung sebesar 27,263 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai signifikansi yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis **diterima** sehingga berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari :

Tabel 3. Analisis Regresi dengan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.438	.551		.795	.434
MOTIVASI KERJA	.467	.169	.424	2.762	.010
BUDAYA ORGANISASI	.500	.165	.465	3.028	.005

Sumber : Hasil Analisis Data, 2018

Analisis SPSS adalah sebagai berikut :

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada (X1) variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung = 2,762 dan sig = 0,010 < 0,05. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis **diterima** sehingga berdasarkan hasil tersebut variabel independen motivasi kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Sedangkan pada variabel (X2) budaya organisasi diperoleh nilai t. hitung = 3,028 dan sig = 0,005 < 0,05. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis **diterima** sehingga variabel independen budaya organisasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.438 + 0.467X_1 + 0.500X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi. Persamaan tersebut dapat dijabarkan bahwa nilai konstanta sebesar 0.438 mengandung makna bahwa apabila tidak ada (X1) motivasi kerja dan (X2) budaya organisasi, maka (Y) tingkat kinerja pegawai sebesar 0.438 satuan. Koefisien (X1) motivasi kerja sebesar 0.467 artinya bahwa apabila (X1) motivasi kerja naik satu satuan, maka (Y) kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.467 satuan. Sedangkan koefisien (X2) budaya organisasi sebesar 0.500 artinya bahwa apabila (X2) budaya organisasi naik satu satuan, maka (Y) kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.500 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Adalah untuk mengetahui tingkat besarnya atau kontribusi pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis koefisien determinasi. Hal tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.644	.29706

Sumber : Hasil Analisis Data, 2018

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted r square* yakni sebesar 0.644 yang berarti bahwa 64.4% kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya 35.6% dipengaruhi oleh variabel lain, diluar variabel motivasi kerja dan budaya organisasi seperti kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen, profesionalisme kerja, kepuasan kerja, pengaruh pendidikan dan pelatihan dan lain-lain

Pembahasan

a. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. Hal ini dimaknai bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan demikian pimpinan organisasi harus memperhatikan setiap pekerjaan pegawai sehingga memiliki hubungan yang erat dengan semua pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi kerja setiap pegawai dan budaya organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kondisi tersebut relevan dengan hasil penelitian sebelumnya antara lain : Muhamad Fauzul Adhim (2016), “*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*” dimana diperoleh bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan antara kompetensi sumber daya manusia (X1) dan iklim organisasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Sedangkan pada taraf signifikansi 5% : $X2_{hitung} > X2_{tabel}$ atau $122,22 > 5,99$. Artinya apabila kompetensi sumber daya manusia dan iklim organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga dapat mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Lalu melalui rumus Koefisien Determinasi (KD) disimpulkan bahwa pada kinerja pegawai terjadi perubahan sebesar 94,09% dari pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan iklim organisasi serta pengaruh dari variabel lainnya sebesar 5,91%.

Selain itu pada penelitian Johanes Eliezer Ayer, dkk (2016), “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*” menerangkan bahwa nilai $F_{hitung} (20.179) > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pegawai di Dinas Pertanian Supiori. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Supiori dapat diketahui dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif, hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 20.179 dengan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro, artinya semakin tinggi motivasi kerja dan tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh positif secara parsial variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. Hal ini semakin tinggi motivasi kerja setiap pegawai maupun budaya organisasi secara parsial maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian Muhamad Fauzul Adhim (2016), “*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pdam Tirta Moedal Kota Semarang*” menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sesuai perhitungan nilai korelasi sebesar 0,580. Sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,000 yang berarti nilainya dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan meningkat pula dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh

kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 33,64%. Sedangkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) sesuai perhitungan nilai korelasi sebesar 0,527. Sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,000 yang berarti nilainya dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan. Artinya bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan meningkat pula dan sebaliknya.

Sedangkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,77%. Sedangkan hasil penelitian Johannes Eliezer Ayer, dkk (2016), "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*" menjelaskan bahwa uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tidak terikat terdiri dari variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Berdasarkan tabel 18 Uji Parsial terlihat bahwa: a) Variabel motivasi dengan t hitung > dari t tabel atau $3,318 > 1,990$, maka H0 di tolak dan H1 di terima, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki t hitung 3.318 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena probabilitas (0,001) lebih kecil dari 0,05 maka koefisien regresi dari motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

Variabel motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja dengan t hitung > dari t tabel atau $5,292 > 1,990$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki t-hitung 5.292 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka koefisien regresi dari disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Berdasarkan hasil pengujian uji t disiplin kerja memberikan kontribusi yang besar dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dibandingkan dengan motivasi yang tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dinyatakan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 dan t hitung sebesar 3,740.

Sedangkan pada t tabel pada tingkat kepercayaan 95% α (0,05) diperoleh nilai 1,672. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung > t tabel maka hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,233 atau 23,3%. Untuk mengetahui variabel bebas mana yang memiliki kontribusi terbesar (dominan). Semakin besar R² untuk masing-masing variabel bebas menunjukkan bahwa semakin besar pula kontribusi terhadap variabel terikat dan jika ada variabel yang angka R² paling besar, probabilitas paling kecil, maka variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel terikatnya.

Data penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan dominan yakni pengaruh beta 0,465 dengan signifikansi

sebesar 0.005 daripada variabel motivasi kerja dengan besaran pengaruh 0,424 dengan nilai signifikansi sebesar 0.010 terhadap pencapaian kinerja pegawai sehingga apabila budaya organisasi meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Kondisi tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukmawati (2016), “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang)*”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat nilai koefisien beta untuk X1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,569 dengan signifikansi 0,000 dan untuk X2 Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,014 dengan tingkat signifikansi 0,925 sehingga variabel dominan mempunyai koefisien beta sebesar 0,569 adalah X1 sehingga diantara variabel bebas tersebut, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro dalam kondisi baik.
2. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan sebagaimana diatas dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perlu lebih ditingkatkan lagi menjadi kondisi yang sangat baik.
2. Mengingat motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka perlu diperhatikan kedua faktor tersebut agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. Namun demikian sangat perlu memperhatikan faktor variabel lain diluar motivasi kerja dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.
3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi, maka inilah yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan pelaksanaannya terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, hlm 9.
- Ancok, Djameludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

- Agrona BN, et al. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 10 No.1 Juni 2016: 67-75.
- Aisyah, Merisa Fajar, et al. 2017. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2017, Volume IV (1) ; 131-135
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. *The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level*. Journal of Software, 9(2): 365-373.
- Indriyani, ETTY et al. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta*. Jurnal Manajemen Excelent, 1(1): 1-10
- Kreitner, Robert and Angelo Knicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Maith, Vacho. 2015. *Analisa Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Mando*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(5): 667-776.
- Nurwati, N., et al. 2012. *Effect of Leadership on Organizational Culture, Work Commitment, Work Behavior and Employee Performance (Studies in Personnel Work Unit Area Southeast Sulawesi)*. Application Management Journal, 10(1): 1-15. Jurnal Ilmu Manajemen, 2(4): 1492-1502.
- Robbins, Stephen P. et al. 2011. *Organizational Behavior* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rizky, Achmad., et al. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*. JOM FEKON, 1(2): 1-11
- Savitri. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen*.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol.1 No.2 (2015) 43-53*
- Tjahjono, H.K. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*, VSM MM UMY.
- Winardi., Jasman J. Ma'rif dan Said. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)*. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 1(1): 1- 24.
- Wijayanto, Agung, dkk. 2017. *Jurnal Sumber Daya Manusia Vol.11 No.2 Desember 2017: 204 – 219218*
- Yudha, Indra Permana. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 9 No.2 Desember 2015: 137-144.
- Zameer, Hashim., Shehzad Ali., Waqar Nisar and Muhammad Amir. 2014. *The Impact Of The Motivation on The Employee"s Performance in Beverage Industry Of Pakistan*. Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 4(1): 293-298