

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Puskesmas Secang)**

SKRIPSI

**Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Linda Novitasari
NPM. 17.0101.0050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi eksistensi pengorganisasian, dengan titik fokusnya yaitu orang-orang atau karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu ada tuntutan dalam melakukan pekerjaan dengan keefektifan serta keefisienan yang tinggi didalam berhadapan dengan tantangan terhadap peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Di era yang sudah modern ini suatu organisasi harus tetap eksis dan harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala perubahan dan tantangan yang akan dihadapi. Agar tetap bertahan di era kompetitif ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu yang kompetitif. Lewat mengelola manajemennya untuk potensi individu secara professional dan maksimal. Optimalisasi kerja karyawan merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawannya.

Salah satu peranan penting disuatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai keberhasilannya yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai cerminan dari kinerja organisasi, dimana sebuah organisasi dalam mencapai tujuan atau menghasilkan *output* baik buruknya tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan disuatu organisasi harus diuji secara menyeluruh untuk memberikan hasil kinerjanya secara maksimal tidak hanya secara kuantitasnya tetapi juga dari kualitas juga. Kinerja ini ialah hasil dari kualitas

pekerjaan dimana telah dicapai pegawainya didalam menyelesaikan tugas yang disesuaikan kepada tanggung jawabnya yang telah dipercayakan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2016).

Tercapai kinerja karyawannya yang berkualitas maka begitu diperlukannya budaya pengorganisasian atau budaya kerja yang baik sebagai power karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan karakter, dengan harapan dapat beradaptasi terhadap tantangan atau persaingan di masa mendatang. Dengan budaya kerja yang beradab maka akan menjadi habit yang bagus bagi karyawan juga acuan prestasi organisasi, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasinya buruk maka akan menjadi penghambat bagi jalannya sebuah organisasi. Berjalannya budaya organisasi secara optimal yaitu bagaimana seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu mentaati nilai-nilai norma yang ada pada organisasi. Peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian mengenai dampak dari budaya organisasinya kepada kinerja pegawainya seperti disampaikan Darma (2020) dan Adha (2019) mengidentifikasi pengaruh positif serta signifikan dari budaya organisasinya kepada kinerja pegawainya. Sedangkan hasil berbeda dinyatakan oleh Maabuat (2016) mengemukakan dimana budaya organisasinya memiliki dampak negatif serta tak memiliki signifikansi kepada kinerja pegawai.

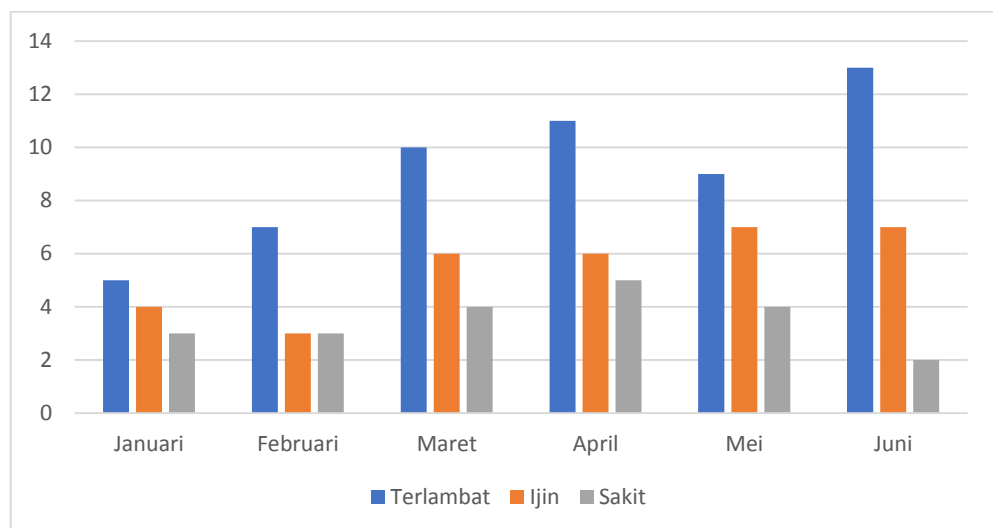
Faktor lain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam bekerja sehari-hari kedisiplinan karyawan masih

menjadi suatu kendala dalam kinerja organisasi. Disiplin ialah perilaku terhadap perilaku serta tindakan yang sejalan kepada aturan organisasinya, tidak hanya yang dituliskan namun juga yang tak dituliskan (Sutrisno, 2011). kedisiplinan yang maksimal wujud dari tingkat seseorang dalam bertanggungjawab yang dimilikinya atas sejumlah tugasnya. Kondisi tersebut sebagai pemacu motivasi bekerja dan pencapaian target organisasi dan masyarakat. Aturan sangat penting untuk mendukung karyawan puskesmas sebang dalam menciptakan ketertiban dan etos kerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Kesadaran pegawai untuk menampilkan kedisiplinan akan berdampak positif bagi kinerja organisasi. Kajian mengenai pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai diteliti oleh Suwanto (2019) dan Meutia (2019) dimana memaparkan kedisiplinan dalam bekerja memiliki pengaruh yang baik serta bersignifikan kepada kinerjanya. Tetapi sebuah kajian dari penelitian dari Likdanawati (2018) menyatakan kedisiplinan dalam bekerja tak berpengaruh kepada kinerja pegawainya.

Selain budaya organisasi serta kedisiplinan, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi juga diperlukan suatu dorongan atau disebut juga dengan motivasi. Motivasi adalah keinginan yang datang dari seorang individu karena mendorong semangat dan menuntut untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas suka cita, dan kejujuran sehingga hasil kegiatan yang dikerjakan mendapatkan keberhasilan yang optimal serta bermutu (Afandi, 2018). Dalam sebuah organisasi motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat

berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai level motivasi serta antusias yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi. Suwanto (2019) melakukan riset mengenai motivasi didalam bekerja pada karyawannya yang dinyatakan dimana motivasi berpengaruh positif serta bersignifikansi kepada kinerja pegawai. Penelitian tersebut disokong juga oleh Hustia (2020) serta Darma (2020) dimana sama-sama memaparkan dimana bermotivasi didalam bekerja berpengaruh positif serta bersignifikansi pada kinerja pegawai. Tetapi terdapat pernyataan lain berdasarkan penelitian dari Mirza (2021) yang mengatakan motivasi berdampak negatif dan tak signifikan pada kinerja pegawai.

Berikut ini adalah data absensi dari puskesmas Secang:



Gambar 1.1 Grafik Absensi Karyawan Januari-Juni 2020

Sumber: Data primer diolah Puskesmas Secang 2020

Berdasarkan gambar 1, grafik tersebut menunjukkan bahwa pada absensi keterlambatan relatif mengalami peningkatan dari bulan januari hingga juni,

hal tersebut dirasa menjadi kondisi yang kurang baik terhadap kedisiplinan pegawai. Absensi pegawai adalah satu dari berbagai faktor yang mampu mengukur penilaian kinerja pegawai. Dari keseluruhan pegawai baik yang terlambat, ijin, maupun sakit, yang menunjukkan peningkatan secara signifikan yaitu pegawai yang terlambat. Hal tersebut disebabkan karena kedisiplinan pegawai yang kurang mematuhi peraturan Puskesmas serta menunjukkan masih banyak pegawai yang tidak disiplin saat bekerja.

Kajian ini mengembangkan dari riset Suwanto (2019) dengan topik “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti yang dilakukan Suwanto (2019) yaitu menambahkan variabel budaya organisasi dalam kajian tersebut. Alasan menambahkan variabelnya tersebut ialah karena budaya organisasi berdasarkan beberapa penelitian terdahulu berpengaruh pada kinerja. Seperti penelitian dari Isvandiari (2017) yang mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawainya. Kondisi ini sesuai pula dengan Meutia (2019) serta Darma (2020) mengemukakan dimana budaya organisasi berpengaruh baik serta memiliki signifikansi pada kinerja pegawainya.

Didasarkan kepada ulasan diatas, sehingga penulis berkeinginan untuk mengkaji dengan topik **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Puskesmas Secang)”**.

B. Rumusan Masalah

Didasarkan kepada masalah yang menjadi latar belakang sehingga rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang sudah dipaparkan, sehingga didalam kajian ini bertujuan untuk:

1. Menguji serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
2. Menguji serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai
3. Menguji serta menganalisis permasalahan yang terjadi serta memberikan usulan perbaikan guna peningkatan kualitas kinerja pegawai

D. Kontribusi Penelitian

Adapun penelitian ini manfaatnya untuk beberapa kontribusi bisa dilihat dari beberapa poin di bawah ini:

1. Kontribusi teoritis

Kajian ini dari hasilnya berharap dapat menyertakan suatu kontribusi atau manfaat bagi para akademisi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, dan semoga bisa jadi sumber kajian untuk peneliti

selanjutnya dimana terkait dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kontribusi Praktisi

Diharapkan kajian ini bisa menjadi bahan masukan bagi suatu perusahaan atau organisasi sejauh mana Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, serta Motivasi terhadap Kinerja karyawan, serta dapat mengevaluasi kinerja perusahaan menjadi lebih baik serta meningkatkan kualitas pelayanan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dapat disusun berdasarkan bab demi bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II METODE PENELITIAN

Berisi tentang landasan teori penunjang, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka pemikiran dan juga hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Memuat tentang variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis, sumber data, metode

pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan pada penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil dan pembahasan berisi gambaran umum objek penelitian, analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Teori yang menjadi dasar untuk meneliti permasalahan tersebut ialah teori atribusi. Dalam pandangan Fritz Heider sebagai pendiri teori tersebut, teori atribusi ialah dasar teoritis dimana memaparkan mengenai seorang individu, dimana hal ini yang memberikan pembelajaran mengenai cara yang dilalui seorang dalam menginterpretasikan sebuah peristiwa, opini, ataupun yang melatarbelakangi sikapnya. baik dari segi internal seperti sifat, sikap, karakter, maupun dari eksternalnya yang meliputi stres karena kondisi ataupun keadaannya yang akan berpengaruh pada perilakunya.

Sejalan dengan pendapat Robbins (2013) bahwa teori atribusi dipilih sebagai pengembangan keterangan mengenai tata cara dalam melakukan penilaian dari perbedaan manusia, dimana perilakunya bisa disebabkan menurut internalnya maupun eksternalnya. Prilaku yang ada menurut internalnya ialah sikap yang ada didalam kontrol pribadinya pada dirinya sendiri. Dan prilaku menurut eksternalnya ialah suatu produk dari sejumlah keadaan yang dipengaruhi dari luarnya seperti melakukan sesuatu hal dengan terpaksa karena situasi.

Kajian ini memakai teori atribusinya sebab hal ini diharapkan bisa memberikan bantuan didalam penanganan permasalahan yang berkaitan kepada kinerja karyawan pada Puskesmas Secang, karena pada teori atribusi sendiri mempelajari mengenai perilaku seseorang. Lewat teori

atribusi ini begitu berdampak positif didalam prosedur untuk meningkatkan kinerja karyawannya didalam suatu pengorganisasian. Kinerja karyawan ialah produk kerja yang dihasilkan dari karyawannya sebagai motivasi, kedisiplinan, serta budaya dari organisasi itu sendiri. Dimana motivasi dan kesiplinan termasuk dalam faktor internal sedangkan budaya organisasi masuk dalam faktor eksternal.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah salah satu capaian oleh karyawannya berupa output dari kerjanya di suatu organisasi atau perusahaan. Dalam pandangan Mangkunegara (2015) kinerja ialah produk dari pekerjaan menurut mutu serta kuantitasnya dalam pencapaian dari karyawannya didalam pelaksanaan tugas yang disesuaikan kepada tanggung jawab yang sudah diembannya. Kinerja ialah pencatatan tentang sejumlah dampak yang menjadi hasil untuk fungsional pekerjaan ataupun aktifitas sepanjang waktu yang ditentukan yang terhubung kepada fokus organisasinya (Bernardin, 2012). Kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang begitu penting didalam upaya mencapai tujuannya pada organisasi tersebut atau perusahaan. Kinerja ialah produk pekerjaan dimana mempunyai berhubungan secara erat kepada strategi organisasinya, kepuasan dari konsumennya, serta berkontribusi kepada perekonomian (Wibowo, 2012). Ditiap karyawannya diwajibkan dalam berkontribusi secara baik lewat kinerja yang positif, mengingat bahwa kinerja organisasinya bergantung kepada kinerja pekerjaanya.

Dalam pandangan Hasibunan (2014) menyatakan dimana kinerja ialah penggabungan dari ketiga faktorisasi utama, ialah kemampuan serta minat seseorang karyawan, kecakapan serta keterbukaan dalam menerima keterangan dari pendelegasian penugasan serta perannya dan level motivasinya. Adapun sejumlah aspek yang berpengaruh kepada kinerja karyawannya dalam pandangan Sutrisno (2016) ialah :

a. Efektifitas serta Efisiensinya

Didalam hubungannya kepada kinerja organisasinya, sehingga pengukuran dari buruk dan baiknya kinerja dilakukan pengukuran dengan efektifitas serta efisiensinya. Permasalahannya ialah cara dalam prosedur terjaddinya keefisiensian serta keefektifitasan organisasinya. Dinyatakan memiliki keefektifan jika tercapai tujuannya, dan dinyatakan memiliki keefisienan apabila kondisi tersebut memberikan kepuasan untuk mendorong ketercapaian tujuannya.

b. Otoritas serta Tanggung Jawab

Didalam organisasinya yang positif, wewenang serta pertanggungjawaban sudah dilakukan pendelegasian secara maksimal, dimana tak terdapat penugasan yang tumpang tindih. Untuk tiap karyawannya yang terdapat didalam organisasinya tahu segala yang jadi hak untuknya serta tanggungjawabnya untuk meraih tujuannya didalam pekerjaan. Kewewenangan serta pertanggungjawaban yang jelas bagi tiap individu didalam salah

satu organisasinya akan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawannya.

c. Disiplin

Umumnya kedisiplinan menunjukkan sebuah keadaan dari perilaku terhormat yang terdapat didalam pribadi pekerja untuk persatuan serta penentapan dari porganisasinya. Permasalahan kedisiplinan pekerja yang terdapat di suatu lembaga tidak hanya untuk atasannya saja namun juga untuk bawahannya akan membentuk model dari kinerja organisasinya. Kinerjanya menjadi mudah untuk dicapai jika kinerja individunya ataupun kelompoknya meningkat.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan kepada potensi pikiran, kreatifitas yang berbentuk gagasan dalam merencanakan suatu hal yang terkait kepada tujuan organisasinya. Istilah lainnya, inisiatif pekerja yang terdapat di dalam organisasinya ialah menjadi pendorong untuk memajukan organisasi diakhirnya memberikan dampak kepada kinerjanya.

3. Budaya Organisasi

Peran utama dalam pembentukan perilaku karyawan salah satunya adalah dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu norma atau sejumlah nilai mengenai perilaku dimana diterapkan atau jadi suatu kebiasaan pada suatu organisasinya ataupun perusahaannya. Dimana

budaya organisasi ialah pengembangan dari sejumlah nilai, norma, serta tatanan kehidupan disuatu organisasi sebagai ciri dari organisasinya. Dalam pandangan Robbins (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prosedural yang sama yang dimiliki dari setiap anggotanya dari suatu kelompok, dimana hal tersebut dapat memberikan perbedaan dari organisasinya kepada organisasi yang lainnya. Budaya organisasi sebagai jiwa serta cerminan perilaku, sikap, pola pikir, serta pengambilan keputusan pada setiap anggota organisasi sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Ivancevich (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah pemolaan dari sejumlah pengasumsian dasar yang diartikan secara bersamaan didalam suatu organisasinya terpenting didalam menemukan solusi untuk permasalahan yang ada. Pola ini jadi salah satu kepastian serta pensosialisasian untuk semua anggotanya didalam organisasinya. Budaya organisasi ialah sesuatu dimana mengacu pada karyawannya serta yang diacukan ini semoga bisa membentuk sebuah model dari keyakinannya, nilainya, serta ekspektasinya. Sedangkan dalam pandangan Rivai (2011) memparkan dimana budaya organisasi ialah sebuah frame kerja yang jadi standar untuk berperilaku keseharian didalam mengambil kebijakan bagi karyawannya serta pengarahan mengenai tindakannya dalam pencapaian tujuan organisasi budayanya haruslah sama kepada tindakan organisasinya yang meliputi perencanaan, organisasi, pengendalian, serta kepemimpinannya.

Budaya organisasi memberikan harapan kedalam eksistensi organisasinya serta acap kali memberikan dampak kepada keberlangsungan dari organisasinya itu, serta memberikan pengaruh pula untuk kinerjanya tersebut. Menurut Robbins (2015) terdapat 7 karakteristik utama yang menjabarkan budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berinovasi serta mengambil resiko
2. Perhattian pada detailnya
3. Berorientasi pada hasilnya
4. Berorientasi pada manusia
5. Berorientasi pada timnya
6. Agresifitas
7. Stabilitas

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan terhadap aturan dalam suatu organisasi yang sudah ditetapkan baik secara tertulisnya ataupun tak tertulisnya, dimana kedisiplinan pekerjaan menjadi salah satu bentuk perbaikan karyawan untuk memperbaiki sikap dan perilaku serta pengetahuan guna meningkatkan prestasi atau kinerjanya. Kedisipinan merupakan suatu sistem secara sadar serta sedianya individu didalam mematuhi aturan serta nilai-nilai yang diberlakukan (Hasibunan & M.S, 2014).

Dalam bekerja karyawannya diwajibkan agar mempunyai jiwa kedisiplinan yang mumpuni didalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut

Rivai (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah salah satu instrumen yang dipakai manajerial dalam melakukan komunikasi kepada bawahan supaya pekerja mau dalam melakukan perubahan perilakunya serta dalam melakukan peningkatan kesadarannya serta kesediaannya untuk mentaati seluruh aturan serta nilai-nilai yang diberlakukan didalam perusahaannya.

Dalam pandangan Afandi (2018) mengkategorikan disiplin kerja menjadi 3 macam, yaitu:

1. Disiplin preventif

Model kedisiplinan ini mencegah supaya terhindarnya daripada melanggar aturan dari organisasinya, dimana bertujuan dalam memberikan dorongan untuk karyawannya supaya memiliki kedisiplinan serta ketaatan dan ikut dengan pedoman serta kebijakan yang sudah ditentukan.

2. Disiplin korektif

Ialah kedisiplinan yang bertujuan dalam penanganan pelanggarannya mengenai kebijakan yang ada serta melakukan perbaikan bagi kedepannya dan kesediaan untuk mengikuti aturan yang disesuaikan kepada standar yang diberlakukan di organisasi.

3. Disiplin progresif

Ialah disiplin dengan memberikan sangsi yang besar kepada pelanggarannya dimana dilakukan dia melanggar secara berulang.

5. Motivasi

Motivasi menurut Mangkunegara (2012) yaitu suatu hal yang memberikan dampak kepada proses untuk mendorong melakukan pekerjaan kepada bawahannya dengan cara tertentu hingga pekerjanya berkeinginan untuk melakukan kerja dengan keikhlasan yang tinggi agar terdapat pencapaian dari tujuan organisasinya dengan cara efektif. Motivasi ialah prosedur dalam memotivasi individu serta menggerakkannya, maknanya sistem ini memberikan arahan untuk pergerakan individu supaya mengerjakan suatu hal seperti yang diinginkan oleh penggerakannya ataupun pengarahnya (Simamora, 2013). Simamora juga mengemukakan dimana dalam memberikan peningkatan untuk memotivasi pekerjaan maka kebutuhan karyawannya harus terpenuhi. Kebutuhan dasar yang mampu meningkatkan motivasi kerja memenuhi apa yang dibutuhkan secara fisiologisnya, butuh untuk perasaan amannya, butuh untuk sosialnya, butuh untuk dihargai serta butuh untuk pengaktualisasian dirinya.

Motivasi merupakan suatu upaya yang diberikan dalam rangka pemenuhan keinginannya serta kebutuhannya. Supaya kebutuhan serta keinginannya tersebut bisa dipenuhi maka sangat memerlukan upaya secara optimal. Didalam memenuhi apa yang dibutuhkan, sehingga individu akan memiliki perilaku yang disesuaikan kepada motivasi yang didapat atau dimilikinya. Manusia memiliki peranan yang begitu utama didalam mencapai tujuannya dari organisasinya. Dalam melakukan

penggerakkan individu supaya disesuaikan kepada harapan organisasinya, sehingga harus paham bahwa dorongan untuk seseorang dalam melakukan pekerjaan disuatu organisasinya, sebab motivasilah memberikan arah perilaku manusia dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam pandangan Afandi (2018) terdapat sejumlah aspek yang memberikan pengaruh kepada motivasi kerjanya yaitu :

1. Kebutuhan hidupnya
2. Kebutuhan masa depannya
3. Kebutuhan harga dirinya
4. Kebutuhan penghargaan untuk prestasi kerjanya

Ketika setiap individu memiliki motivasi yang besar sehingga berdampak pada kinerja yang tinggi pula, maka tujuannya mudah untuk didapat serta diinginkannya dalam suatu organisasi atau pada Puskesmas Secang 1 dapat terwujud dengan baik. Karena titik tolak motivasi sendiri terdapat pada setiap individu karyawan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Berikut beberapa ulasan terkait penelitian terhadulu sebagai acuan serta sumber dalam pnenelitian yang akan dilakukan:

Kajian yang dikerjakan dari Isvandiari (2017) lewat objek penelitian pada Rumah Sakit Islam Malang. Hasilnya dari kajian tersebut menggambarkan dimana dengan cara parsialnya serta simultannya budaya organisasinya dan kedisiplinan bekerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawannya. Artinya berdasarkan penelitian terrsebut semakin baik tingkat

budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap rumah sakit maka kinerja karyawan akan meningkat dan makin positif.

Kajian yang dikerjakan daripada Jamaluddin (2017) Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan dimana budaya organisasinya berpengaruh baik serta memiliki signifikansi atau sangat baik kepada kinerja karyawannya. Artinya bahwa ada pengaruh yang sangat kuat dari budaya organisasinya kepada kinerja karyawannya.

Kajian yang dikerjakan oleh Sari (2017) menunjukkan hasilnya dimana menurut simultannya pengaruh budaya organisasinya serta disiplin kerjanya memiliki pengaruh baik serta bersignifikansi kepada kinerja karyawannya. Artinya semakin optimal budaya organisasinya serta disiplin kerjanya sehingga makin optimal juga tingkatan kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur (2018) menggambarkan dengan cara simultan variabelnya dari budaya organisasi serta motivasi berpengaruh positif dan memiliki signifikansi kepada kinerja karyawannya, yang artinya menggambarkan dimana apabila budaya organisasinya dan motivasi meningkat sehingga akan diikuti juga oleh meningkat pula kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo (2018) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba menggambarkan dimana dengan cara terpisah terdapat pengaruhnya yang positif dan memiliki signifikansi diantara motivasinya dan kinerja karyawannya. Yang maknanya apabila motivasi kerjanya meningkat sehingga kinerjanya pun akan mengalami peningkatan.

Kajian yang dikerjakan oleh Suwanto (2019) dengan objek penelitian RSUD Tangerang Selatan. Penelitian tersebut menggunakan populasi sebanyak 57 karyawan yang juga keseluruhannya sebagai sampel. Hasil penelitian tersebut menggambarkan dimana kedisiplinan bekerja serta pemotivasian untuk bekerja menurut simultan (secara bersama) berpengaruh baik kepada kinerja karyawannya.

Kajian yang dikerjakan oleh Meutia (2019) menggambarkan dimana berdasarkan uji t budaya organisasinya memiliki pengaruh yang baik serta bersignifikansi kepada kinerja karyawannya. Dimana kesimpulan dari kajian tersebut diketahui dimana budaya organisasi ialah aspek penting dan mendominasi dalam memberikan pengaruh kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) pada Dinas Sosial Kabupaten Jember menggambarkan dimana budaya kerja memiliki pengaruh baik serta bersignifikansi kepada kinerja karyawannya. Kondisi tersebut ditunjukkan kepada budaya kerja yang diterapkan pada dinsos Kabupaten Jember mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) di Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Profinsi Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menurut simultannya motivasi berkerja serta kedisiplinan bekerja mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil uji menurut parsialnya menunjukkna dimana terdapat pengaruh yang baik serta memiliki signifikansi kepada motivasi kerja serta disiplin terhadap kinerjanya.

Kajian yang dikerjakan oleh Darma (2020) memaparkan hasilnya di penelitiannya dimana secara simultan motivasi serta budaya kerja berpengaruh

baik serta bersignifikansi kepada kinerja karyawannya. Jadi bisa dinyatakan dimana makin meningkatnya motivasi dan budaya kerjanya berdampak kepada kinerjanya yang ikut meningkat karena memiliki pengaruh yang baik terhadap kineerja.

C. Pengembangan hipotesis

Hipotesis ialah suatu pernyataan pendek yang menjadi kesimpulan terhadap dasar teoritis serta kajian terdahulunya, dan menjadi jawabannya yang bersifat sementara kepada permasalahan yang dikaji. Sehingga jawabannya tersebut memiliki sifat lemah, maka dari itu mesti diaplikasikan pengujia dengan cara empiris benar atau tidaknya. Berikut merupakan hipotesa dimana akan dilakukan pengembangan didalam kajian :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2013) memaparkan dimana budaya organisasi ialah salah satu proses bersama yang dimiliki pada setiap anggotanya dari suatu kelompok, dimana hal tersebut dapat menjadi pembeda dari organisasinya pada organisasi yang lainnya. Budaya organisasi sebagai jiwa serta cerminan perilaku, sikap, pola pikir, serta pengambilan keputusan pada setiap anggota organisasi sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam teori atribusi telah dijelaskan bahwa sangat penting untuk memperhatikan perilaku karyawan yang mempegaruhi kinerjanya dan mempelajari apa yang dapat memotivasi karyawannya.

Hasilnya dari kajian Isvandiari (2017) menggambarkan dimana budaya organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawannya. Hasilnya serupa juga didukung pada kajian oleh Ainanur (2018), Meutia (2019) serta Adha (2019) yang sama-sama menyatakan bahwa budaya organisasi

memiliki pengaruh baik serta memiliki signifikansi kepada kinerja karyawannya. Hasilnya tersebut memberi makna dimana apabila budaya organisasinya pada sebuah organisasinya makin positif, maka kinerja karyawannya pada organisasi tersebut juga semakin meningkat dan menjadi lebih baik. Sehingga penulis melakukan perumusan hipotesa penelitiannya serta akan membuktikan benar atau tidaknya didalam kajian tersebut ialah:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam bekerja karyawannya akan diwajibkan agar mempunyai jiwa kedisiplinan yang besar didalam mengerjakan tugasnya. Dalam pandangan Rivai (2012) disiplin kerja merupakan salah satu instrumen yang dipakai dalam manajerial dalam rangka melakukan komunikasi kepada bawahannya supaya karyawan memiliki ketersediaan dalam melakukan perubahan perilaku dan dalam meningkatkan kesadarannya serta kesediaannya mentaati seluruh aturan serta nilai-nilai dari perusahaannya. Teori atribusi memaparkan dimana adanya perilaku yang terhubung kepada sikap serta sifat individunya yang dipengaruhi oleh kekuatan eksternal salah satunya berkaitan dengan peraturan yang mempengaruhi tingkat kepatuhan dari individu.

Hasil penelitian dari Suwanto (2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerjanya berpengaruh yang baik dan signifikan kepada kinerja karyawannya. Kajian tersebut sejalan dengan kajian yang dikerjakan oleh Hustia (2020) bahwa kedisiplinan bekerja memiliki pengaruh baik dan

signifikan kepada kinerja karyawannya. Kondisi tersebut memberikan makna dimana makin tinggi kedisiplinan karyawannya didalam melakukan pekerjaan sehingga makin terjadi peningkatan pula untuk kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini diajukan hipotesis yaitu

H₂: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

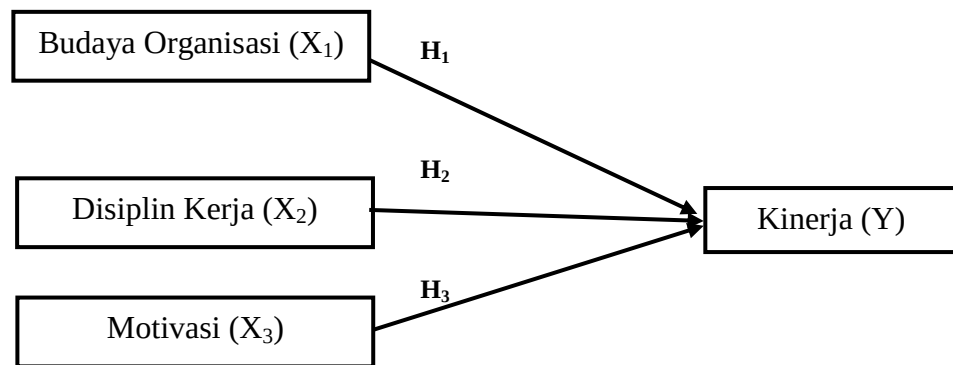
Widuri (2018) berpendapat bahwa motivasi yaitu salah satu motivasi didalam dirinya ketika mengerjakan tugasnya berdasarkan ketertarikan terhadap tugas tersebut. Teori atribusi menyatakan dimana perilaku individu merupakan dampak dari pengkombinasian diantara power internalnya (*internal forces*) ialah sejumlah aspek yang bersumber dari luarnya. Motivasi yang termasuk kekuatan dari dalam individu dimana karyawannya yang bermotivasi besar didalam pekerjaan akan berdampak kepada upaya dan sumber daya yang dimiliki karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi baik serta memiliki produktifitas sehingga akan meningkatkan kinerjanya dengan kualitas baik.

Hasil penelitian dahulu menurut Hustia (2020) dan Suwanto (2019) mengemukakan dimana motivasi berpengaruh yang memiliki signifikansi kepada kinerja karyawannya. Hal tersebut juga disokong oleh penelitian Darma (2020) dimana menjelaskan kalau motivasi memiliki pengaruh baik kepada kinerjanya. Artinya makin tinggi motivasinya dari karyawannya sehingga akan makin meningkatnya kinerja karyawannya tersebut didalam menyelesaikan pekerjaan dalam pencapaian tujuannya dari suatu organisasinya ataupun perusahaannya. Didasarkan kepada paparan itu sehingga peneliti berhipotesa seperti di bawah ini:

H₃: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan yang melandasi kajian secara teoritis serta kajian terdahulunya sehingga bisa dilakukan penyusunan dari kerangka pemikirannya didalam kajian tersebut ialah variabel bebasnya (*independent variable*) yaitu budaya organisasi X₁, disiplin kerja X₂, motivasi X₃, dan untuk variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan Y:



Gambar 1.2
Model Penelitian

Dimana :

X₁, X₂, X₃ : Variabel bebas (*Independent Variable*)

Y : Variabel terikat (*Dependent Variable*)

—————> : pengaruh dengan cara langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

Didalam penelitian tersebut memakai pendekatannya yang digunakan ialah secara kuantitatif, dimana terdapat pengaruhnya diantara variabel bebasnya dan variabel terikatnya. Kajian secara kuantitatif ialah sebuah teknik dalam penelitian dimana dilandasi oleh sumber pengetahuan yang benar dan dapat dipakai dalam melakukan penelitian kepada populasinya serta sampelnya pada penelitiannya (Sugiyono, 2017).

Objek yang dipakai didalam kajian tersebut yaitu semua karyawannya di Puskesmas Secang Kabupaten Magelang

A. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi ialah daerah dengan cara penggeneralisasian yang mencakup diatas obyek/subyek yang memiliki mutu serta sifat yang ditentukan dari penelitiannya dalam rangka mempelajari lalu disimpulkan (Sugiyono, 2011). Populasi didalam kajian tersebut yaitu semua karyawan Puskesmas Secang 1 dan Puskesmas Secang 2 yang keseluruhannya berjumlah 100 orang.

b. Sampel

Sampel ialah sebagian daripada total serta sifat yang dipunyai populasinya (Sugiyono, 2017). Didalam melakukan penentuan sampelnya memerlukan salah satu teknik untuk mengambil sampelnya secara pas supaya bisa mewakili kondisi dari populasinya dengan cara optimal.

Dalam penelitian ini metode mengambil sampelnya menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan sampling jenuh. Berdasarkan

penjelasan dari Ridwan (2012), menyatakan bahwa sampling jenuh ialah cara mengambil sampelnya bila seluruh populasinya dipakai untuk sampelnya serta dinamai sebagai sensus. Adapun pernyataan dari Arikunto (2012) menerangkan dimana jika subyek dibawah seratus, maka sebaiknya dijadikan sampel penelitiannya ialah keseluruhan dari populasinya.

Dikarenakan pada penelitian ini jumlah populasinya 100 responden, sehingga sampelnya dipakai 100% daripada total populasinya yang ada pada Puskesmas Secang. Hal ini membuat penggunaan semua populasinya tak perlu ditarik sampelnya untuk bagian perunit observasinya yang dikenal dengan nama teknik sensus.

B. Data Penelitian

1. Sumber Data

Pendataan yang dipakai didalam kajian tersebut berupa data kuantitatif yang merupakan tipe datanya yang bisa dilakukan pengukuran ataupun perhitungan dengan cara langsung, dalam bentuk penginformasian serta paparan yang dilakukan menggunakan bentuk matematis (Sugiyono, 2017).

Sumber datanya merupakan segala sesuatu yang bisa menginformasikan tentang datanya sebagai bahan penelitian. Didasarkan kepda sumber datanya, ada dua jenis pendataan ini ialah primer serta skunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan pendataan yang didapatkan oleh peneliti yang bermaksud untuk melakukan penyelesaian masalah yang terjadi dengan dilakukan pengumpulannya mandiri langsung kepada sumbernya melalui wawancara dengan salah satu karyawan pada Puskesmas Secang.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah pendataan yang telah terkumpul dengan maksud untuk bahan data tambahannya didalam penelitian untuk melakukan penyelesaian permasalahan yang akan diteliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu artikel, jurnal, serta lainnya yang dipakai dalam memperoleh serta mendalami sejumlah teori yang bisa menyokong penelitiannya untuk memperoleh solusi.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah pandangan pegawai terhadap kecakapan yang diperlihatkan dari seorang didalam pelaksanaan tugasnya ataupun tanggung jawabnya Farisi (2020). Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu:

1. Kualitas kerja

Mampu memberikan hasil output yang disesuaikan kepada mutu standarnya yang sudah dilakukan penetapan di organisasi

2. Kuantitas kerja

Kecakapan dalam memberikan hasil yang disesuaikan kepada total dari standarnya yang telah dilakukan penetapan dari organisasi

3. Keandalan kerja

Mencakup kepada melaksanakan kerja yang sesuai dengan aturan yang diberikan

4. Sikap

Pernyataannya menurut evaluatifnya pada obyek, sumber daya manusia, ataupun fenomena

b. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap norma-norma yang mendominasi yang disebarluaskan di dalam organisasinya serta mengacu kepada filosofis kerja pegawainya (Moeljono, 2018). Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins (2015) ialah:

1. Berinovasi dan keberanian mengambil resikonya
2. Berorientasi pada hasil
3. Orientasi kepada manusia
4. Orientasi kepada Tim
5. Agresif

c. Disiplin kerja (X_2)

Disiplin adalah persepsi pegawai mengenai perilaku serta perbuatannya yang cocok kepada aturan daripada organisasinya yang positif tidak hanya yang dituliskan saja namun juga yang tak dituliskan

(Sutrisno, 2011). Adapun sejumlah aspek dari kedisiplinan bekerja menurut Hasibunan (2014) ialah sebagai berikut:

1. Tepat waktunya dalam menjalankan aktivitas
2. Sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan
3. Bertanggungjawab yang besar
4. Patuh kepada aturan dari perusahaannya

d. Motivasi (X_3)

Motivasi ialah persepsi pegawai terhadap keinginannya yang keluar dari dalam dirinya sendiri ataupun pribadinya sebab mendapatkan inspirasi, semangat serta dorongan dalam beraktifitas secara ikhlas, besar hati, serta kesungguhan sehingga hasilnya untuk kegiatan yang dikerjakannya memperoleh keberhasilan yang maksimal serta bermutu (Afandi, 2018). Adapun aspek motivasi menurut Mangkunegara (2016) ialah seperti di bawah ini:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan perasaan aman
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi dirinya

2. Pengukuran Variabel

Didalam kajian tersebut teknik untuk mengukur variabel terikat (dependennya) ataupun variabel bebas (independent) dilakukan pengukuran menggunakan skala ukurnya untuk standar pendek

panjangnya sebuah intervalnya yang terdapat didalam instrumen pengukurannya, hingga dapat memberikan hasil pendataan yang valid (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini pengukuran variabel lewat pernyataannya memakai skala likert yaitu berdasarkan 5 poin dengan poin pertama hingga poin lima dengan dengan keterangan dari yang sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Skala likertnya tersebut dipakai dalam melakukan pengembangan untuk instrument yang digunakan dalam melakukan pengukuran dari sikapnya, persepsinya, serta pendapatnya dari individunya maupun kelompoknya yang terkait kepada masalah mengenai objeknya, perencanaannya, pelaksanaannya, serhta asil tindakannya (Sugiyono, 2017). Insstrumen yang dipakai didalam kajian tersebut yaitu memakai skala likert yang bentuk checklist. Berikut nilai untuk skala tersebut:

- a. STS : Sangat Tidak Setuju
- b. TS : Tidak Setuju
- c. N : Netral
- d. S : Setuju
- e. SS : Sangat Setuju

D. Uji Instrumen Data

1. Uji validitas

Dalam pengukuran sahnyanya ataupun validnya dari sebuah kuesioner mestilah dilakukan pengujian dari validitasnya. Kuesioner memiliki kevalidan bila pertanyaannya yang terdapat didalamnya bisa

menggambarkan hal yang diukurnya dari kuesioner itu (Ghozali, 2016). Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang diperoleh dengan data sesungguhnya. Instrumen pengukuran yang memiliki kevalidan artinya bervaliditas tinggi dalam menguji kevalidan data.

Pengujian menurut kelayakannya dari kuesioner yang akan dipakai, umumnya diaplikasikan pengujian signifikan koefisiensi korelasinya untuk taraf signifikansinya 0,05 (5%). Apabila korelasi antar tiap variabelnya dalam keseluruhannya memiliki angka kecil daripada taraf signifikansinya $>0,01$ ataupun $<0,05$ maka variabelnya itu dikatakan valid. Kriteria penilaian dengan menguji validitasnya bisa disimpulkan seperti di bawah ini:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item kuesionernya dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti kuesionernya dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah instrumen yang dipakai dalam melakukan pengukuran dari kuesionernya yang menjadi faktor pada variable ataupun konstruknya. Kuesioner dinyatakan memiliki kelayakan bila individu menjawab pertanyaannya secara stabil ataupun konsisten dalam waktu apapun (Ghozali, 2016). jenis pengujian ini dipakai dalam mengetahui kekonsitenan dari produk pengukurannya, jika diukur berkali-kali mengenai gejala yang sama. Tes yang memiliki reliabilitas berarti memiliki level kestabilan, konsisten, pemrediksian, serta keakuratannya tinggi. Poin didalam kuesionernya dinyatakan memiliki kelayakan bila

cronbach's alpha >0,70 serta dinyatakan memiliki ketidaklayakan bila *Cronbach's alpha* <0,70 (Ghozali, 2016).

E. Teknis Analisis Data

1. Analisis linier berganda

Dalam pandangan Sugiyono (2014) analisis linier berganda bertujuan dalam melakukan ramalan untuk kondisi (turun naiknya) variabel dependennya, jika kedua ataupun lebih variabelnya untuk independent menjadi aspek prediator yang dimanipulasikan (dinaik turunkan penilaiannya). sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis linier berganda dipakai dalam melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Regresi linier bergandanya tersebut digunakan apabila jumlah variabelnya yang independen lebih dari satu atau minimal dua variabel. Adapun rumus untuk regresi linier bergandanya ialah :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (variabel dependen)

α = Nilai Konstanta

β = Nilai Koefisien Regresi

X_1 = Budaya Organisasi (variabel independen)

X_2 = Disiplin Kerja (variabel independen)

X_3 = Motivasi Kerja (variabel independen)

e = Standar Error/variabel pengganggu

2. Uji F (Simultan)

Uji F secara umum dipakai dalam melakukan pengukuran dalam melihat seberapa tepat fungsional dari regresi sampelnya didalam menafsir nilai actual (Ghozali, 2013). Pengujian tersebut dipakai dalam melihat level signifikan dari desain penelitian apakah cocok atau tidak.

Pengujian yang dilakukan untuk uji F sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0,$$

$$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0,$$

Tingkatan signifikansinya 5% ataupun 0,05 dan derajat kebebasan pembilan (df_1) = $k - 1$ dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n - k$.

Kriteria uji Fnya berdasarkan hasil membandingkan F_{hitung} serta F_{tabel} dimana ketentuannya ialah :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang maknanya desain yang digunakan bisa dinyatakan berpengaruh atau sesuai (*fit*)
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, dimana H_0 diterima dan H_a ditolak yang maknanya desain yang digunakan bisa dinyatakan tidak berpengaruh atau tak sesuai (*tidak fit*)

3. Koefisien determinasi (R^2)

Dalam pandangan Ghozali (2016), koefisien determinasi (R^2) yaitu instrumen yang dipakai dalam melakukan pengukuran seberapa besar desain tersebut mampu menjelaskan varian dari variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ialah diantara nol dan satu. Uji R^2 memiliki

tujuan dalam melakukan pengukuran sejauhmana variabel bebasnya bisa menerangkan varian dari variabel terikatnya tidak hanya menurut parsialnya tetapi juga simultannya. Nilai R^2 ini berada diantara 0 dan 1. Yang artinya apabila $R=0$ maka tidak terdapat pengaruh diantara variabel independennya terhadap variabel dependennya. Namun, apabila nilai R^2 makin dekat dengan nilai 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independennya terhadap variabel dependennya, sebaliknya jika nilai R^2 makin dekat dengan nilai 0 sehingga akan makin kecil pula pengaruhnya antara variabel independennya kepada variabel dependennya.

4. Uji t (uji parsial)

Umumnya uji t menggambarkan sejauhmana pengaruh dari variabel independen didalam menjelaskan varian dari variabel dependen. Tujuan dari uji t sendiri yaitu agar melihat signifikansi dalam pengaruh variabel independen dengan cara individual pada variabel dependen lewat penganggapan variabel lainnya bersifat konstan. Pengujian yang dilakukan dengan uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_a: \beta \neq 0$$

Tingkat signifikansi yang digunakan 5% dengan $df = n-k$.

- a. Jika $\pm T_{hitung} > \pm T_{tabel}$ dengan nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independent secara individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika $-T_{\text{tabel}} < T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Kajian tersebut dilakukan dalam melakukan pengujian serta penganalisaan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, serta motivasi kepada kinerja pegawai pada Puskesmas Secang. Didasarkan kepada uji yang sudah dikerjakan didalam kajian tersebut, disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Berarti dimana jika makin tinggi tingkat karyawan dalam berinovasi dan keberanian mengambil resiko, berorientasi pada hasil, manusia, dan tim, serta agresif maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawainya. Berarti dimana makin tinggi tingkat disiplin karyawan mengenai ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, bertanggungjawab, maka mampu meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawainya. Berarti bahwa apabila terpenuhinya kebutuhan fisiologi, perasaan aman, social, penghargaan, dan aktualisasi diri maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

B. Keterbatasan penelitian

Kajian tersebut tak bisa dilepaskan kepada keterbatasannya ataupun kelemahannya, dimana keterbatasannya serta kelemahannya pada kajian tersebut diharapkan bisa jadi referensi kajian baru di masa mendatang.

Adapun keterbatasan didalam kajian tersebut ialah mengenai sumber referensinya serta kajian tersebut sekedar menggunakan 3 variabel independennya (budaya organisasi, disiplin kerja, serta motivasi) untuk mempengaruhi variabel dependennya (kinerja karyawan). Sehingga tak dipungkiri apabila terdapat teoritis lainnya di luar variabel independen ini memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai.

C. Saran

Brdasarkan dari beberapa poin yang bisa disimpulkan, sehingga untuk lanjutannya bisa disarankan guna memberikan manfaat dalam perbaikan kinerja ke depannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Secang
 - a. Sebaiknya Puskesmas Secang memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan dimana akan menjadi habitat bagi pegawai, karena pengujian tersebut sudah memberikan bukti dimana budaya organisasinya memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai. Dengan terciptanya budaya organisasinya secara baik pada Puskesmas Secang maka kinerja pegawai akan semakin mningkat.
 - b. Puskesmas Secang perlu untuk mengembangkan aturan-aturan guna meningkatkan kedisiplinan pegawai. Berdasarsan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan pegawai Puskesmas Secang maka meningkat pula kinerjanya. pengujian tersebut memberikan bukti dimana disiplin kerjanya yang baiik maka memiliki pengaruh baik pula terhdap kinerja pegawainya.

- c. Puskesmas Secang perlu untuk memberikan motivasi yang tinggi kepada sejumlah pegawainya untuk memberikan peningkatan semangatnya dan rasa dihargai ketika kerja.
 - d. Sejumlah faktorisasi lainnya yang menjadikan kinerja pegawainya bisa optimal misal gaya kepemimpinan, pelatihan, serta lainnya, sehingga Puskesmas Secang harus memperhatikan faktorisasi lainnya juga yang bisa mempengaruhi kinerja pegawainya.
2. Bagi peneliti lanjutannya
- a. Diperlukan untuk memberikan tambahan sejumlah variabel lainnya yang bisa memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai misalnya komitmen organisasi, kepemimpinan transformal, beban kerja, OCB, serta lainnya.
 - b. Semoga dipenelitian selanjutnya bisa menggunakan perusahaannya ataupun objek penelitian yang lain dalam obyek penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- bernardin, H., & J. (2012). *Human Resource Management*. Mcgraw-hill.
- Darma, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 92–99.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Hasibunan, & M.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Isvandiari, A. N. Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *JIBEKA*, 11.
- Ivancevich, J., & R. (2018). *Organizational Behavior & Management*. Mcgraw-hill.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1), 17–22.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD

- Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.
- mangkunegara, A. . (2016). *NManajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Mirza, B., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang). *Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1). <http://e-jurnal.pnl.ac.id/>
- Moeljono, D. (2018). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. ., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, N. N. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *JOM FISIP*, 53(9), 1689–1699.
- Simanmora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widuri, virsa sari, Bernarto, I., & Wuisan, D. (2018). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.