

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BINJAI

Oleh :

Rena Wahyuni Br Sembiring¹⁾
Rasmulia Sembiring²⁾
Nikous S. Sihombing³⁾
Universitas Darma Agung, Medan^{1,2,3)}

E-mail :

renabirinx@gmail.com¹⁾
rasmuliasembiring1106@gmail.com²⁾
sihombing_nikous@yahoo.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the analysis of the influence of organizational culture, work discipline and work motivation on employee performance at the Binjai City Health Office. This type of research includes descriptive quantitative research. The population in this study were 65 employees. The method of data collection is done by classical assumption test, multiple regression, t test, f test and coefficient of determination. The results of this study indicate that the variables of organizational culture, work discipline and work motivation have a significant positive effect partially and jointly on employee performance at the Binjai City Health Office. The results of testing the coefficient of determination (R²) obtained an Adjusted R Square value of 0.754 which means that the variables of organizational culture, work discipline and work motivation explain employee performance at the Binjai City Health Office of 75.1%. While the remaining 24.6% of employee work variables can be explained by the variables of leadership style, work environment, job satisfaction and personal abilities.

Keywords : Organizational Culture, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance

ABSTRAK

Adapun penelitian ini bermaksud dengan mengetahui Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi merupakan penelitian ini sebanyak 65 orang pegawai. Adapun Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dengan signifikan secara parsial dan secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Pada dinas Kesehatan Kota Binjai. Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,754 berarti variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja menjelaskan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai sebesar 75,4%. Sedangkan sisanya sebesar 24,6% variabel kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel – variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja kepuasan kerja dan kemampuan personal.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Adapun Dinas Kesehatan Kota Binjai salah satu instansi pemerintah dengan memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang sangat dibutuhkan oleh seluruh masyarakat, dari itu dinas kesehatan sangat perlu untuk fasilitas kebutuhan yang sesuai dengan dengan pelayanan public ialah segala kegiatan pelayanan yang terlaksanakan oleh penyelenggaraan terhadap layanan public sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan ataupun pelaksanaan tertentu peraturan undang –undang.

Dari setiap organisasi terus berusaha untuk meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan dari beberapa cara yang terlampir dalam program meningkatkan kerja para pegawai yang ada. Perolehnya kemajuan dan pencapaian tujuan untuk mencapai suatu organisasi sangat diperlukan menggerakkan serta memantau pegawainya terdapat pengembangan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Adapun budaya organisasi sangat mempunyai peran terpenting dalam penentuan pertumbuhan adanya organisasi.

Budaya organisasi merupakan perangkat system yang memiliki nilai (values), dari keyakinan (belief) ataupun norma –norma yang sangat berlaku, terjadinya sepakati dan diikuti serta anggota dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku terhadap pemecahan masalah terhadap

organisasi. Suatu bentuk dari wujud organisasi yang tanggap yang memiliki, yang yang diterima secara implicit dari kelompok dan tentuan yang bagaimana kelompok untuk merasakan atau memikirkan dari bereaksi terhadap lingkungan dan beranekaragam.

Adapun berbagai strategi yang dijalankan sebagai organisasi mengelola dari kinerja pegawai, yang diantaranya ada memberikan motivasi yang menerapkan kinerja disiplin adapun pengembangan karirnya, berkepetensi terhadap pendidikan dan pelatihan, dari pemberian yang insentif, terhadap peningkatan kepuasan kerja adanya berbagai strategi yang dilakukan organisasi yang tidak kala penting adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak maka akan dipengaruhi aktivitas – aktivitas dari instansi itu sendiri. Pada akhirnya pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan sikap kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan elemen penting yang mengerakan seseorang atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Berbagai motivasi dari intrinsik yang mengacu terhadap perasaan yang memuaskan adapun munculnya berbagai dalam diri seseorang saat mengerjakan suatu tugas. Misalnya rasa tertarik, tantangan, ingin belajar hal baru, merasa bertanggung jawab dan ingin memaksimalkan potensi diri.

Dari tercapaiannya tujuan organisasi yang bergantung terhadap kinerja pegawainya. Bila suatu organisasi yang menginginkan keunggulan dan bersaing terhadap sumber daya manusia (SDM), maka dari itu kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan. Adapun yang tidak selesai dengan tepat waktu dapat disebabkan dari beberapa faktor – faktor yaitu kurangnya budaya organisasi, disiplin, dan rendahnya motivasi kerja.

Berikut data dari Dinas Kesehatan Kota Binjai diperoleh laporan terkait dengan jumlah kehadiran para pegawai yaitu :

Tabel 1.1 Rata – rata Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kota Binjai Tahun 2017 s/d 2019

No	Thn	Kasus Terlambat	Org	(%)	Kasus Pulang sebelum Wakt	Org	(%)
----	-----	-----------------	-----	-----	---------------------------	-----	-----

					unya		
1	2017	105	18	17,1	167	33	19,7
2	2018	128	29	22,6	77	18	23,3
3	2019	131	35	26,7	142	26	18,3

Sumber : Laporan Absensi Subbag Dinas Kesehatan Kota Binjai

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diketahui sebagian gambaran dari disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Binjai Tahun 2017 sampai dengan 2019. Pada tahun 2017 terjadi 105 kasus terlambat masuk kerja dari 17,1% pegawai dan 167 kasus pulang sebelum waktunya dari 19,7% pegawai. Pada tahun 2018 terjadi 128 kasus terlambat masuk kerja dari 22,6% pegawai dan 77 kasus pulang sebelum waktunya dari 23,3% pegawai. Pada tahun 2019 terjadi 131 kasus terlambat masuk kerja dari 26,7% pegawai dan 142 kasus pulang sebelum waktunya dari 18,3% pegawai.

Berdasarkan data absensi kasus diatas maka dapat dilihat bahwa tingkat disiplin belum berkurang secara signifikan, terlihat dari tahun ke tahun pelanggaran selalu meningkat. Beberapa Faktor yang menyebabkan kualitas pegawai yang masih perlu ditingkatkan karena kurangnya disiplin dalam bekerja seperti pegawai

sering terlambat masuk kerja, kehadiran menurun, pulang sebelum waktunya untuk itu pimpinan harus lebih tegas lagi terhadap pegawai dan pimpinan harus sering - sering memperhatikan pegawai.

Dengan adanya keterlambatan atau lebih cepat pulangnya pegawai maka sering kali terdapat surat tugas/edaran yang dibuat secara mendadak sehingga tidak sampai kepada objeknya tepat waktu ataupun tidak terselesaikan pada hari ditentukan. Selain itu masih dijumpai Pegawai tidak berada ditempat pada masih jam kerja. Seperti yang dikemukakan pada Dinas Kesehatan Kota Binjai bahwa setiap sore setelah jam rehat (sekitar waktu 03.00 WIB) dari beberapa perusahaan, ada beberapa seseorang yang ada beberapa di ruangan. Ada beberapa bukti yang belum mencapai kinerja seperti biasanya yang diperlukan oleh perusahaan tersebut. Pegawai Dinas Kesehatan Kota Binjai motivasi kerja hanya untuk kesenangan sendiri di karenakan kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun terjadi penurunan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Binjai pada tabel dibawah ini :

Dinas Kesehatan Kota Binjai karena pegawai cenderung malas, kurang berkompeten dan tidak disiplin. Pegawai yang jarang masuk kantor dan sering terlambat atau pulang lebih awal dari

Tabel 1.2 Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Binjai Tahun 2017 - 2019

Th n	Orient asi pelaya nan	Integr itas	Komit men	Disi plin	Kerjas ama	Presen tasi
20 17	82.00	82.40	81.23	81.4 6	82.34	81.88
20 18	82.54	83.56	81.84	81.5 6	82.48	82.98
20 19	85.24	84.56	80.59	80.4 5	81.53	82.47

Sumber: Sub. Bag. Kepegawaian Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai

Tabel 1.2 diatas hasil kinerja pada Dinas Kesehatan Kota Binjai. Pada tahun 2017 persentase rata – ratanya ialah 81.88%, pada tahun 2018 persentase rata – ratanya ialah 82.98%, pada tahun 2019 persentase rata – ratanya ialah 82.47% . sedangkan untuk keseluruhan selama 3 tahun ialah 82,44% Maka dari itu Dinas Kesehatan Kota Binjai masih rendah dengan kategori baik, belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu kategori sangat baik.

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Binjai mengalami penurunan dalam bekerja sama yang masih perlu ditingkatkan seperti tabel di atas. Rendahnya kinerja pegawai pada kantor karena lebih mementingkan kepentingan pribadi di luar kantor. Pegawai yang datang hanya untuk mengisi absen agar tidak dipotong gajinya. Disamping itu pegawai sering melakukan pelanggaran

peraturan kerja, misalnya tidak merapikan ataupun tidak menyimpan peralatan dengan baik setelah selesai melaksanakan pekerjaannya, tidak merapikan meja kerja tidak menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan instansi. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja terhadap pegawai, penelitian ini fokus pada beberapa variabel saja yaitu seperti budaya organisasi, disiplin, dan motivasi.

Adapun yang diuraikan beberapa di atas, peneliti melakukan dengan meneliti budaya organisasi, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Sinambela (2016:482) “suatu kinerja yang menghasilkan dari tingkat kesuksesan orang yang keseluruhan ada beberapa periode yang di dalam terlaksanakan tugas yang berbagi kemungkinan, adapun seperti hasil kinerja, pencapaian sasaran yang telah diperoleh lebih dahulu yang disepakati bersama”

sebagai objek dan subjeknya. Robbins (1996:213), “budaya organisasi mengacu ke suatu system makna bersama yang di anut oleh anggota – anggota organisasi itu

Mangkunegara(2009:16), “kinerja pegawai merupakan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun beberapa hasil kerja pegawai yang sudah selesai melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diperoleh beberapa kegiatan terlangsung secara adapun meliputi sebagai berikut. Kualitas, Kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan komitmen kerja.

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan keyakinan atau nilai bersama oleh anggota organisasi secara terus menerus dan sebagai pedoman atau aturan telah memberikan makna bagi anggota insitusi yang terjadi sebagai aturan ya memberikan pedoman perilaku seperti organisasi. Yang dimaksud organisasi ini mempunyai budaya yang tersendiri dan bentuk karakteristik organisasi yang sebagai objek dan subjek penelitiannya.

Organisasi mempunyai budaya sendiri yang terbentuk dari karakteristik organisasi

yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain.

Disiplin Kerja

Siagian (2011) disiplin salah satu tindakan manajemen yang mendorong pegawai organisasi yang memenuhi tuntunan bertentuan tersebut”. Dari kata lain adapun disiplin pegawai merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha perbaiki dalam berbentuk pengetahuan, dalam sikap perilaku sesama pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela dan berusaha bekerja secara kooperatif dari pegawai lainnya yang berprestasi dalam bekerja.

Motivasi kerja

Mangkunegara (2007:94): “ Motivasi Bagian dari berbagai kondisi yang sangat mempengaruhi kebangkitan dan memelihara dari perilaku yang terhubung dalam lingkungan kerja”. Nawawi (2006:351), “Motivasi merupakan salah satu pendorong kondisi yang terjadi sebab seorang sedang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang secara berlangsung dengan sadar”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan salah satu yang menggunakan kuantitatif, ada beberapa metode penelitian seperti kuantitatif yang populasi tersebut Sugiyono (2012:91). “Sampel dalam penelitian ini merupakan probability sampling yang merupakan teknik sampling yang memberikan peluang

diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada fisafatnya, untuk itu penelitian pada populasi / sampel, teknik pengambilan data sampel yang secara umum, pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan ialah teknik inferensial. Sugioyono (2009:207), adapun penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis data yang digunakan statistic inferensial selanjunya yang djelaskan statistic yang digunakan untuk populasi (generaslisasi)”.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kota Binjai Sumatera Utara adapun yang berlokasi Jln. Ikan Hiu No. 59 Binjai Timur, Timbang Langkat Binjai Kota Sumatera Utara.

Adapun Populasi dalam penelitian ini pada seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Binjai yang berjumlah 65 orang pegawai”. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2012:91) “Sampel ialah merupakan jumlah keseluruhan dan karakteristik memiliki yang terbagi setiap unsure anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Dari beberapa jenis sampel yang digunakan dari sampling jenuh yang

merupakan sebagian dari teknik penentuan sampel yang merupakan semu para anggota populasi yang sangat digunakan untuk teknik sampel. Oleh karena itu dapat dilakukan apabila seluruh populasi relative kecil, berkurang dari 100 orang, adapun penelitian ini yang sangat ingin dilakukan untuk membuat generalisasi terhadap kesalahan yang sangat kecil. Adapun dari istilah tersebut istilah sampel jenuh merupakan suatu sensu, yang mana para anggota populasi dijadikan sampel. Oleh krena itu jumlah sampel adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 65 orang pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Binjai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada beberapa Jenis Kelamin yang secara umum yang dapat kita berikan antara perbedaan dengan secara perilaku seseorang. Adapun beberapa bidang tenaga kerja jenis kelamin yang sering muncul yang dapat terjadi pembeda aktivitas yang telah dilakukan oleh individu. Dari itu mengetahui adanya identitas peresponden merupakan beberapa jenis kelamin dapat dilihat beberapa tabel dibawah :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil studi ini diketahui bahwa responden yang dimiliki usia < 31 tahun sebanyak 8 orang (12,30%), ada beberapa

No	Jenis kelamin	Jumlah Responde n	(%)
1	Laki - Laki	25	38,46
2	Perempuan	40	61,54
	Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer diolah

Adapun tabel diatas dapat lihat responden wanita sejumlah 40 orang (61,54%) dibandingkan pria yang hanya 25 orang (38,46%). Dari tabel diatas menunjukkan responden penelitian yang berjenis kelamin wanita dan sebagai di dominasi yang lebih besar dibandingkan pria.

Tabel 4:2 data Distribusi Responden yang Berdasarkan Usia

No	Umur (thn)	Jumlah Responde n	(%)
1	Kurang dari 31 tahun	8	12,30
2	31-40	10	15,38
3	41-50	27	41,53
4	51-60	20	30,76
	Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer diolah

responden yang berusia 31 s/d 40 tahun sebanyak 10 orang (15,38%), dari responden yang berusia 41 s/d 50 tahun

sebanyak 27 orang (41,53%), dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 20 orang (30,76%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kota Binjai mayoritas berusia produktif, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Nomor	Masa Kerja	Jumlah	(%)
1	6-10	15	23,07
2	10-20	25	38,46
3	20-30	15	23,07
4	> 40	10	15,38
Jumlah		65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.3 diatas dapat kita lihat bahwa jumlah responden yang berdasarkan adanya lama kerja selama 10 s/d 20 tahun atau terbesar 38,46% dan terendah adalah > 40 (empat puluh) tahun yang sebesar 15,38%. dari lama bekerja maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas kesehatan Kota Binjai sangat pengalaman dibidang suatu sistem organisasi dapat memahami dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Nina Marlina (2016), Hasil analisi korelasi berganda didapatkan nilai R yang

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	jumlah	(%)
1	SMA	5	7,69
2	D3	10	15,38
3	S ₁	35	53,84
4	S ₂	15	23,07
Jumlah		65	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan dari data Tabel 4.4 diatas kita lihat bahwa persentase sebanyak responden yang memiliki tingkat pendidikan S₁ ialah 53,84% dan terendah dengan pendidikan SMA sebesar 7,69%, Sedangkan tingkat pendidikan D3 dan S₂ masing – masing sebesar 15,38% dan 23,07%.

4.7.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai

Hasil penelitian hipotesis membuktikan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif artinya dengan meningkatkan budaya organisasi maka mengakibatkan kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian termaksud dalam hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan

yang kuat antara variabel budaya organisasi, kompetensi.

4.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai

Pengujian hipotesis membuktikan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota binjai, dimana salah satu dari pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif, artinya dengan meningkatkan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Jika disiplin kerja semakin kondusif maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Adapun disiplin tempat kerja tidak hanya saja harus patuh dan taat terhadap peraturan, seperti berpakaian dinas kerja, datang dan pulang sesuai dengan kerja, tetapi juga patuh terhadap peraturan terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik diri sendiri maupun komitmen dengan perusahaan. Apabila terdapat terkaitnya

4.7.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

tujuan perusahaan, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan perusahaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan .

4.7.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai

Motivasi sangat pengaruh positif dan signifikan yang terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Binjai, artinya jika motivasi kerja pegawai agar dapat meningkatkan lebih lagi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Peningkatan pemberian motivasi terhadap pegawai sangat penting, dimana motivasi ialah daya dorongan yang dimiliki, adapun faktor menimbulkan motivasi kerja pegawai diantaranya, dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, dan penghargaan terhadap tugas. Kinerja pegawai dapat diukur dari tugas utama pegawai.

Namun masi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti pegawai diharapkan dapat berdiskusi dengan rekan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga mampu bekerja secara bersama dengan rekan kerja tersebut.

Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Binjai. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 75,4%. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diciptakan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang optimal bisa dicapai karena terdapat budaya organisasi, disiplin kerja yang baik dengan motivasi kerja yang baik dari para pemimpin dan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Binjai. Budaya organisasi yang baik akan dapat menciptakan hasil kerja yang lebih baik, selain itu budaya organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja anggota dalam melakukan pekerjaannya, seperti yang dikemukakan oleh Hamzah Nikonanto (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin secara positif berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama oleh anggota

organisasi secara terus menerus dan sebagai pedoman atau aturan yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman perilaku di dalam organisasi.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Disiplin kerja para pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan dalam organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

5. SIMPULAN

Adapun hasil pembahasan penelitian yang mengenai Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Variabel Independen X_1 Budaya Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari hasil pengujian hipotesis Uji t parsial dimana nilai $t_{hitung} X_1 = 13.299 > 1.670$ atau $Sig X_1 = 0,000 < 0,05 H_0$ di tolak H_1 diterima.
2. Variabel Independen X_2 dari disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil pengujian hipotesis Uji t parsial dimana nilai $t_{hitung} X_2 = 3.109 > 1.670$

- atau $\text{Sig } X_2 = 0,0003 < 0,05$ H_0 di tolak H_1 diterima.
3. Variabel Independen X_3 Motivasi kerja sangat pengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari hasil pengujian hipotesis Uji t parsial dimana nilai $t_{\text{hitung}} X_3 = 2,449 > 1,670$ atau $\text{Sig } X_3 = 0,017 < 0,05$ H_0 di tolak H_1 diterima.
 4. Secara simultan atau serempak variabel independen budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Binjai. Hal ini terbukti dari hasil penelitian menunjukkan Uji F nilai F_{hitung} sebesar 66,253 dengan sig 0,000. Sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat sig (0,05) adalah 2,76 dimana ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) sehingga $66,253 > 2,76$ dan nilai sig 0,000 ($0,000 < 0,05$).
 5. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,754. Hal ini berarti 75,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 24,6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lainnya yang tidak teliti dalam penelitian ini seperti variabel – variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi dan kemampuan personal..

Saran

1. Pada Dinas Kesehatan Kota Binjai, sebaiknya perlu memperbaiki budaya organisasi dengan membangun kerja sama, saling menghargai, peduli, saling menghargai prestasi orang lain dan saling empati terhadap semua anggota yang ada pada dinas Kesehatan Kota Binjai.
2. Mengingat disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja kepada pegawai agar lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja dengan mengutamakan tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaannya dengan memahami berbagai tugas dan fungsi seperti anggota sebagai pegawai.
3. Kepada pimpinan untuk tetap memberikan motivasi kerja kepada pegawai, sehingga pegawai terus memacu diri untuk bekerja dan meningkatkan prestasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara Andi Offest.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika

- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyag (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- George dan Jones. 2008. *Understanding and managing organizational behavior 4th edition*. Pearson. Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BFFE.
- Hasibuan, M. 2016 *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.:Bumi Aksara
- Jasin, M., 2007. *Biologi Umum*. Bina Aksara Utama, Surabaya
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*: Bandung. Refika Aditama
- _____.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan Ketujuh, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____, 2005. *Perilaku Organisasi*, Refika Aditama, Bandung
- Manullang, M (2009). *Dasar – dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mondy. R. W. dan Noe R. M. 1996 *Personel : The Management of Human Resources*, Allyn and Bacon Inc., Boston.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Prijodarminto, Soegeng, 2007. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Abadi,
- _____, 2004. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradiya
- Priyanto. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv
- Rivai Veithzal 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana.
- Rivai, Veithzal dan Dedy Mulyadi, 2008. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephan P., 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- _____, 2008. “*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*”, *Buku Terjemahan* , Jakarta :Gramedia

_____. P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo

Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

_____. 2011. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 2. Jakarta : Bumi Akzara

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja . Jakarta : Kencana

Siswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* . Jakarta. Bumi Aksara

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi

Sugiyono .2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:

_____. 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung : Alfabeta

_____. 2010. *Metode Penelitian pendidikan : Pendekatan Kuantitatif,*

Kualitatif, dan R & D. Bandung : Penerbit Alfabeta.