

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PNS DI KANTOR
BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES) CIKARANG**

Jln.Rayalemahabang no.1. Cikarang Utara Bekasi

SKRIPSI

Di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk
Menyelesaikan Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

NUR FARIDA
NIM 2015521420

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah dan ridho-Nya , kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik- baiknya.

Karya kecil dan sederhana ini saya persembahkan kepada:

1. Ibu dan Bapak saya,Ibu Painah dan Bapak Mujiman ,yang setiap hembusan nafasnya adalah doa.Terimakasih Atas kasih sayang dan pengorbanan yang diberikan.Semoga Allah SWT membalas kebaikan ibu dan bapak dengan kebahagiaan dunia dan akherat.
2. Kepada tante dan om saya serta nenek, tante Tuti, Om faisal serta Nenek Sutarti , terimakasih telah menjadi keluarga kedua saya selama saya disini,terimasih atas kasih sayang dan dorongan .mohon maaf belum bisa membalas kebaikan kalian, semoga Allah SWT mebalas kebiakan kalian dengan penuh kebahagiaan.
3. Kakak saya Markoyah dan Suprpto yang telah mendukung dan mendorong saya selama belajar samapai dengan titik ini.
4. Almamater Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Jakarta.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini,

Nama : Nur Farida

NIM : 2015521420

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini, adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, Febuari 2020

Nur Farida
2015521420

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Farida
NIM : 2015521420
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PNS di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Cikarang.

Bogor, Febuari 2020

Ergo Nurpatria K.,SH.,MM

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran ALLAH S.W.T atas limpahan rahmat serta hidayah – Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PNS DI KANTOR BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES) CIKARANG”** diharapkan tulisan ini bisa bermanfaat untuk memperluas pengetahuan kita.

Dalam kesempatan ini tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah kooperatif memberikan bantuan dalam persiapan, pelaksanaan hingga tersusunnya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ergo Nurpatricia K.,SH.,MM, selaku pembimbing skripsi dan yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, nasehat dan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
2. Dr.Susanti Widhiastuti,S.E., M.M., selaku ketua Yayasan Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., M.M, M.AK, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Keluarga tercinta, orang tua, tante tuti, Kakak – Kakak saya : Suprastro,Markoyah,Uti sutarti , Om Faisal, Tante maria, dan adik Anggi serta keponakan saya Thiago Azka, Azzana, Aisyah yang senantiasa memberikan do'a, dorongan serta semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Pimpinan dan Staf Bapelkes Cikarang yang telah meluangkan waktu dan membantu kelancaran penelitian.
6. Sahabat – sahabat tercinta : Uni Liza, Reri febrian NurFitri, Anmbar NawangAfgy Pandang Kasari, Rina Rahayuningtyas yang selalu setia dan memberikan motivasi penuh dan semangat yang luar biasa selama penulis menjalani perkuliahan.
7. Seluruh rekan – rekan mahasiswa mahasiswi Program Sarjana STIE IPWIJA.
8. Pihak Lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas semua do'a dan dorongannya serta semangat yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Maka dari itu saya penulis mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Terima kasih.

Bogor, Febuari 2020

Nur Farida

ABSTRAK

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PNS DI BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES)
CIKARANG**

Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang sebagai salah satu balai Pelatihan dilingkungan Kementerian Kesehatan yang sebagian besar pegawainya adalah Pegawai Negeri Sipil yakni sebanyak 72 Orang dari 105 orang pegawai seluruhnya. Masih ada masalah kinerja PNS di Bapelkes Cikarang, terlihat dari adanya keterlambatan administrasi, kurangnya efisiensi dan rendahnya penyerapan anggaran, masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang meninggalkan kantor di jam kerja tanpa ijin, dan pegawai sering mengulur waktu istirahat, tidak menjalankan tugas pokoknya, Masih terlihat adanya pegawai yang merokok dilingkungan bahkan diruangan kantor Balai Pelatihan Kesehatan. Pembinaan kinerja pegawai negeri sipil ini tentunya harus berorientasi pada pembinaan budaya Organisasi dan peningkatan motivasi pegawai.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang, baik secara parsial maupun simultan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sifat dari penelitian ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan (deskriptif explanatory), populasi penelitian berjumlah 72 pegawai PNS. Karena jumlah populasinya 72 orang maka sampel diambil dari seluruh populasi, data diambil dengan cara observasi, interview dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS Ver.22.

Pada akhir penelitian ini didapat adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja, adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja dan adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja PNS di Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION TO THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN HEALTH CARE TRAINING (BAPELKES) CIKARANG

Cikarang Health Training Center as one of the Training Center in the Ministry of Health environment that most of its employees are Civil Servant as much as 72 People from 105 employees all. There is still a problem of civil servant performance in Bapelkes Cikarang, visible from administrative delay, lack of efficiency and low budget absorption, many employees are late to work, employees leave office without work permit, and employees often stall time off, anyway, Still seen the existence of employees who smoke in the environment even the office of the Health Training Center. Improving the performance of civil servants is certainly to be oriented on improving organizational culture and increasing employee motivation.

The formulation of the problem in this research is whether organizational culture and motivation significantly influence the performance of civil servants in Health Training Center (Bapelkes) Cikarang, either partially or simultaneously.

This type of research is descriptive quantitative. The nature of this research is explanatory research (descriptive explanatory), research population amounted to 72 civil servants. Because the population is 72 people then the data is taken from the entire population, the data is taken by observation, interview and questionnaire. The data analysis method used is multiple regressilinear using SPSS Ver.22 software.

At the end of this study there is a positive and significant influence of Organizational Culture on Performance, the existence of positive and significant influence Motivation on the performance and the positive and significant influence Organizational Culture and Motivation collectively to the Performance of civil servants at Cikarang Health Training Center.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran ALLAH S.W.T atas limpahan rahmat serta hidayah – Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PNS DI KANTOR BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES) CIKARANG”** diharapkan tulisan ini bisa bermanfaat untuk memperluas pengetahuan kita.

Dalam kesempatan ini tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah kooperatif memberikan bantuan dalam persiapan, pelaksanaan hingga tersusunnya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ergo Nurpatria K.,SH.,MM, selaku pembimbing skripsi dan yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, nasehat dan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
2. Dr.Susanti Widhiastuti,S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., M.M, M.AK, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Keluarga tercinta, orang tua, tante tuti, Kakak – Kakak saya : Suprpto,Markoyah,Uti sutarti , Om Faisal, Tante maria, dan adik Anggi serta keponakan saya Thiago Azka, Azzana, Aisyah yang senantiasa memberikan do’a, dorongan serta semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Pimpinan dan Staf Bapelkes Cikarang yang telah meluangkan waktu dan membantu kelancaran penelitian.
6. Sahabat – sahabat tercinta : Uni Liza, Reri febrian NurFitri, Anmbar NawangAfgy Pandang Kasari, Rina Rahayuningtyas yang selalu setia dan memberikan motivasi penuh dan semangat yang luar biasa selama penulis menjalani perkuliahan.
7. Seluruh rekan – rekan mahasiswa mahasiswi Program Sarjana STIE IPWIJA.
8. Pihak Lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas semua do'a dan dorongannya serta semangat yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Maka dari itu saya penulis mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Terima kasih,

Bogor, Febuari 2020

Nur Farida

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	
Halaman Persembahan.....	ii
Halaman Orisinal/Pernyataan.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi.....	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	4

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori.....	6
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	6
2.1.2 Pengertian Motivasi.....	9
2.1.3 Pengertian Kinerja.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	15
2.3 Hipotesis Penelitian.....	17

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	
3.2 Tempat dan Waktu	14
Penelitian.....	14
3.3 Kerangka Konsep.....	14
3.3.1 Desain Penelitian.....	15
3.3.2 Deskripsi Operasional Variabel Penelitian.....	15
3.4 Populasi dan Sampel.....	16
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	17
3.6 Metode Analisa Data.....	17

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Perkembangan Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang..	23
4.2 Dasar Hukum.....	23
4.3 Visi dan Misi.....	24
4.4 Struktur Organisasi Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang.....	24

4.5 Tugas dan Fungsi.....	25
4.6 Kegiatan Operasional Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang.....	25
4.6 Gambaran Umum Responden.....	28
4.7 Analisa Data.....	29
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	29
BAB 5 PENUTUP	31
5.1 Kesimpulan.....	31
5.2 Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	45

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	18
Tabel 3.3	Definisi Operasional.....	20
Tabel 5.1	Distribusi Data Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 5.2	Distribusi Data Usia Responden.....	33
Tabel 5.3	Distribusi Data Pendidikan Terakhir Responden.....	34
Tabel 5.4	Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X1).....	35
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X ₂).....	36
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) Iterasi 1.....	37
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) Iterasi 2.....	38
Tabel 5.8	Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 5.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	40
Tabel 5.10	Hasil Regresi Linear berganda	41
Tabel 5.11	Hasil Uji t.....	42
Tabel 5.12	Hasil Uji f.....	44
Tabel 5.13	Koefisien Determinasi (R ²).....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.3	Kerangka Konsep Penelitian.....	19
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang.....	29
Gambar 5.2	Uji normalitas.....	39
Gambar 5.3	Uji Heterokedastisitas.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejumlah literatur dan hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan organisasi untuk membangun kinerja ekonomi dan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi adalah salah satu isu perilaku organisasi yang menarik dan penting (Amin Bidokhti, Makvand, Hosseini, & Ehsani, 2011)

Aset paling berharga dalam sebuah organisasi adalah karyawannya. Liou (2008) berpendapat bahwa keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh komitmen dan kerjasama pegawainya..Kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins dan Judge 2008:256).

Disetiap organisasi, ada nilai, simbol, upacara dan mitos yang berubah dari waktu ke waktu. Nilai umum ini telah mengidentifikasi bagaimana caranya Karyawan merasakan dunia mereka dan menanggapinya (Rahimnia & Alizade, 2008). Budaya mengetahui dan membantu manajer untuk menggunakan kelemahannya dengan kesadaran dan ketepatan terhadap area

yang mengatur sebuah organisasi dan untuk memprediksi strategi yang diperlukan untuk kelemahan. (Shafee, Qaderzade, Lavee, 2010).

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang memobilisasi, mengarahkan dan mendukung usaha individu terhadap suatu tujuan spesifik (Robbins, 2010). Hal ini sangat penting tidak hanya untuk pribadi tapi juga untuk organisasi public karena membantu memahami perilaku karyawan, memprediksi hasil keputusan dan pengaruh manajerial individu untuk mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, motivasi terbentuk salah satu masalah yang paling penting dari manajer sektor publik (Zavlanos, 2008).

Orang termotivasi oleh berbagai pertimbangan untuk bekerja dan dalam pemerintahan. Seperti yang dicatat oleh Perry dan Hondeghem (2008), sektor publik secara tradisional menawarkan beberapa motivator ekstrinsik yang kuat dapat menarik orang, seperti keamanan masa jabatan, peluang karir dan pengembangan serta sistem pensiun. Vandenabeele (2008) juga telah mengidentifikasi 'kualitas hidup' sebagai daya tarik kerja sektor publik, masyarakat memiliki kesan bahwa sektor publik memberikan fleksibilitas yang lebih baik bagi mereka yang menggabungkan pekerjaan dengan keluarga atau komitmen lainnya (O'Riordan, 2013).

Individu berorientasi untuk bertindak dalam domain publik untuk tujuan berbuat baik bagi orang lain dan masyarakat' (Perry, Hondeghem dan Wise, 2010). Seorang pegawai harus memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, karena menurut Handoko (2008, 78) sumber daya terpenting

suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka ke perusahaan. Dari uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah upaya yang dilakukan guna mencapai suatu tujuan dan keinginan.

Konsep 'High Performance Work Systems' (HPWS) dapat didekati dari paradigma resourcebased pandangan perusahaan. HPWS - juga dikenal sebagai praktik kerja berkinerja tinggi, keterlibatan tinggi (HI) atau tinggi komitmen didefinisikan sebagai sumber daya manusia praktik manajemen 'yang dirancang untuk menarik karyawan yang berkualitas, meningkatkan keterampilan, komitmen dan produktivitas

Langkah-langkah membuat keputusan strategis untuk mencapai kinerja yang superior (Seong, 2011). Memiliki konsistensi di seluruh divisi dan karyawan dalam hal cara berperilaku dapat membantu mencapai organisasi yang lebih tinggi maupun lebih baik kinerja karyawan (Sadri, 2014).

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dibidang kesehatan bagi pegawai kesehatan dan masyarakat. Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang juga dikenal sebagai sarana pelaksanaan diklat non kesehatan, baik pemerintah maupun swasta.

Hasil pengamatan dilapangan & wawancara yang dilakukan, masih ada permasalahan kinerja pada pegawai PNS Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan administrasi

dan surat menyurat, kurangnya efisiensi dan rendahnya penyerapan anggaran. Terlihat juga masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja, tidak menjalankan tugas pokoknya, bahkan sibuk dengan kegiatan diluar tanggung jawab pekerjaannya. Adanya pegawai yang meninggalkan kantor dijam kerja tanpa ijin, dan pegawai sering mengulur waktu istirahat.

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang sebagai Unit Pelaksana Teknis Kementerian Kesehatan, masih terlihat adanya pegawai yang merokok dilingkungan bahkan diruangan kantor Balai Pelatihan Kesehatan, padahal sebagai balai pelatihan kesehatan harusnya bebas asap rokok yang masih menjadi budaya yang tidak baik di lingkungan kantor Bapelkes Cikarang.

Salah satu dari indikator Budaya Organisasi yakni kontrol atau pengawasan yang dilakukan pimpinan tergolong rendah dikarenakan pimpinan tidak sering melakukan evaluasi terhadap pencapaian program yang telah dilakukan sehingga terlihat capaian program yang seharusnya sudah bisa dicapai di triwulan pertama dan kedua sering menumpuk di akhir-akhir tahun yang akhirnya mengurangi penyerapan anggaran dan capaian program

Motivasi berperan penting bagi seluruh pegawai, tidak semua merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang, penghargaan dari atasan ke bawahan untuk pegawai yang berprestasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi pegawai. Dari latar belakang pemikiran tersebut, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP

KINERJA PEGAWAI PNS DI KANTOR BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES) CIKARANG.”

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja PNS di Bapelkes Cikarang ?
- b. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di Bapelkes Cikarang?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PNS di Bapelkes Cikarang
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di Bapelkes Cikarang.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti berkaitan dengan budaya kerja dan motivasi pegawai.

- b. Bagi Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbaikan organisasi khususnya bagi Bapelkes Cikarang agar nantinya menjadi lebih baik kinerjanya.

- c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan proposal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang, tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, metode sampling instrumentasi variabel penelitian, rancangan, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (4014) dalam Arifin (2007) , manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi.Sedangkan menurut Hasibun (2014) dalam Arifin (2017),manajemen sumber daya manusia adalah perenanaan ,pengorganisasian ,pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan , pengembangan , kompensasi ,pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhrntian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujua perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal di dunia

kerja untuk mencaoi tujuan oganisasi dan pengembangan individu karyawan.(Mangkunegara, 3013) dalam (Arifin, 20 17)

MSDM ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak sumber daya manusi mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya manusia yang lain. Seberapa baik baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa yang akan datang.Pengelola sumber daya manusia sendiri

a

menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi, selanjutnya MSDM berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Karenanya MSDM juga bagian dari ilmu manajemen (manajemen science) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan.

2.1.2. Budaya Organisasi

Menurut Lako (2004), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan

oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) ,yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Budaya organisasi merupakan sebaian rangkaian serta nilai-nilai dan strategi kepemimpinan, visi & misi serta norma norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru saja menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemem organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan , dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Susanto (2008) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang mejadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal maupun internal dan usaha penyesuaian intergrasi keadaan sehingga masing- masing anggota organisasi harus memaami nilai- nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

2.1.2.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai ruhnya organisasi karena disana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi (dalam Pabundu Tika 2006:13)

Fungsi Budaya Organisasi

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna

bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

5. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
6. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.
7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
9. Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.
10. Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

2.1.2.2 Budaya Kuat dan Budaya Lemah

Menurut Vijay Sathe dalam Tika (2006:108), budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Disamping faktor kepemimpinan, ada dua faktor yang juga menentukan budaya organisasi yaitu kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota terhadap nilai inti budaya organisasi. Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat anggota – anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dengan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku yang baik dan tidak baik. Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, serta memberi pengaruh negative pada organisasi karena akan memberi aeah yang salah kepada para pegawai.

2.4.2 Indikator dan dimensi Budaya Organisasi

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaanya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam Ardana (2009: 167):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Dengan pengetahuan perilaku manusia apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmati karena bekerja, maka seorang manajer akan leboh mudah memotivasi bawahanya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang olrh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasanya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari

luar (eksternal = lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong pekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.Sedangkan kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Motif diartikan sebagai Driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dengan tujuan tertu. Menurut Melayu SP. Hasibun (2007:95) “motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penfferak kemauan bekerja seseorang , setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Setiap manusia mempuyai kebutuhan dan keinginan. Keinginan untuk berhasil dam kekuatan akan gagal. Begitu pula dengan para pekerja yang mempunyai motof tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaanya. Dari hasil ini munculah motivasi yang mendorong manusia untuk mencapai apa yang diinginkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:219) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (Malayu S.P.Hasibuan, 2007: 96) “motivasi merupakan suatu kerelaan untuk usaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Memotivasi orang adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Suarli dan Bahtiar, 2010).

2.1.3.1 Jenis – Jenis Motivasi

Dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ (2008:150) Malayu S.P Hasibuan mengatakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu Motivasi positif dan motivasi negatif .

1. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah bagi mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini maka semangat bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat bawahan akan meningkat dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Menurut Suarli dan Bahtiar (2010), berdasarkan bentuknya motivasi terdiri atas :

1. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu.

2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu
3. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

Pengertian Motivasi pada intinya adalah bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, setiap pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, dalam pelaksanaannya tugas selalu selesai sesuai target
- c. Selalu berusaha mengungguli orang lain, tidak mau kalah dengan hasil kerja orang lain

2. Motivasi eksternal

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, setiap pekerjaan yang diminta selalu dipenuhi

- b. Senang memperoleh pujian dari hasil kerjanya, setiap pujian yang diberikan akan menambah semangat dalam bekerja
- c. Bekerja dengan ingin mendapatkan insentif, dengan adanya insentif sama halnya dengan mendapat apresiasi dari atasan

2.1.4. Pengertian Kinerja

Dessler (2009) berpendapat : kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Menurut Rummler dan Brance (Sudarmanto, 2009: 7) Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Cardosa (Mangkunegara, 2010: 9) menyatakan bahwa “kinerja pegawai adalah ungkapan seperti out put , efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktifitas” dan penelitian Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari faktor internal dan eksternal pegawai, sedangkan menurut Simamora (Mangkunegara, 2010) kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu :

1. Faktor individual : Kemampuan dan Keahlian, Latar Belakang dan Demografi.
2. Faktor Psikologis : Persepsi, Attitude, Pembelajaran dan Motivasi
3. Faktor Organisasi : Sumber Daya, Kepemimpinan, Penghargaan, truktur dan Job Design

Selanjutnya A.A Anwar Prabu Mangkunegara menyimpulkan bahwa faktor penentu prestasi kerja individu organisasi yaitu :Faktor individuSecara Psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakanmodal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendaya gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-

hari dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor lingkungan kerja Organisasi faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan Organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas**, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. **Ketepatan waktu**, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

2.2 Penelitian Terdahulu .

No	Nama, Thn, Institusi Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	korelasi product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat.
2	Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Motivasi Kerja, Kepemimpi nan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 4) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan 5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan 6) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan 7)

				Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
3	Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan
4	Ratna Kusumawati 2008	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja, gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tak langsung melalui kepuasan kerja.
5	EKUITAS ISSN 1411-0393 Akreditasi No.55a/DIKTI/Kep/2006 Iriani Ismail	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura	Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang secara spesifik menggambarkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi

				kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepemimpinan. 3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PNS di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang “, maka terdapat 3 variabel penelitian, yaitu:

1. Budaya Organisasi.

Budaya Organisasi adalah system makna bersama yang di selenggarakan oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi. Maka Budaya Organisasi mencakup; Inisiatif individual, Ide Kreatif, Penyelesaian masalah, Dorongan untuk berkreaitifitas, standar kerj adari perusahaan, pengawasan langsung dari atasan, kinerja sesuai dengan aturan perusahaan, pengawasan pencapaian hasil kinerja.

2. Motivasi .

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu. Maka Motivasi mencakup sebagai berikut: Kondisi lingkungan kerja, gaji, Hubungan antar karyawan, informasi perubahan , pemberian pujian terhadap tugas yang dilakukan, fasilitas, jaminan yang diberikan oleh perusahaan.

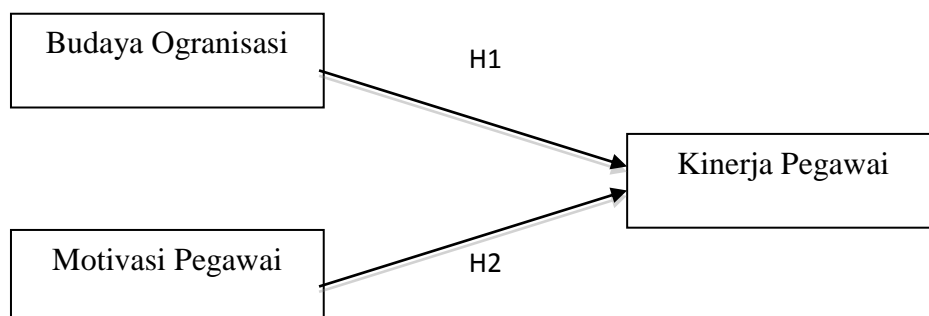
3. Kinerja.

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan, maka kinerja mencakup sebagai berikut; Kesempatan insiatif, target pekerjaan, beban kerja, volume pekerjaan.

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.

Alur Pikir



2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan motivasi pegawai terhadap kikerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kikerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang
2. Terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kikerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : Bapelkes Cikarang, Jl. Raya Lemahabang No. 1 Desa Simpangan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Jadwal Rencana penelitian akan dilaksanakan dalam kurung waktu 3 bulan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Oktober 2019				November 2019				Desember 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Skripsi												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2.Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasional pada Bapelkes Cikarang.

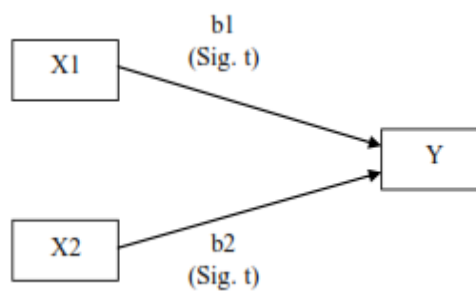
Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu budaya organisasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu motivasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien regresi X2 terhadap Y). Rerangka pengaruh variable independent terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Desain Penelitian

R^2 ; (Sig. F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



3.3. Operasional Variabel Penelitian

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Budaya Organisasi adalah Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017	1. Inisiatif individual	1, 2
	2. Ide Kreatif	3, 4
	3. Penyelesaian Masalah	5, 6
	4. Inovasi	7, 8
	5. Bantuan dari atasan	9, 10. 11.12
	6. Dorongan untuk berkretifitas	
	7. Standar Kerja dari Perusahaan	
	8. Dukungan atasan	
	9. Pengawasan Langsung	
	10. Kinerja sesuai Aturan	
	11. Pengawasan Pencapaian Hasil	
Motivasi Pegawai adalah Jurnal	1. Intrinsik	1, 2, 3
	a.Kondisi Lingkungan Kerja	4, 5, 6

Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135	<ul style="list-style-type: none"> b.Gaji c.Informasi Perbahan d.Hubungan antar Karyawan <ul style="list-style-type: none"> 2. Ekstrinsik <ul style="list-style-type: none"> a.Hubungan antar atasan dan bawahan b.Pemberian pujian c.Fasilitas d.Jaminan yang diberikan 	7, 8,
Kinerja Pegawai adalah Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> a. Kesempatan Inisistif b. Target pekerjaan c. Beban Kerja d. Volume pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> a. Teliti b. Target pekerjaan c. Beban kerja d. Penyelesaian pekerjaan 3. Pemanfaatan Waktu <ul style="list-style-type: none"> a. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu b. Tidak pernah menunda pekerjaan c. Disiplin d. Bekerja lebih cepat 	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10,11,12

Atas dasar indicator masing- masing variabel yang selanjutnya diterjemahkan menjadi kuesioner dimana variabel Budaya Organisasi memiliki 12 (duabelas) pertanyaan, Motivasi memiliki 8 (delapan) pertanyaan, dan Kinerja memiliki 12 (duabelas) pertanyaa,.

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2009:115) mendefinisikan “ Pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulanya”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tertentu. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah 72 responden.

3.4.2. Sampel Penelitian

Dalam buku karangan Sugiyono (2009:116), mengatakan bahwa “ sampel adalah bagaian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populai tersebut” .Dengan kata lain,sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian populasi sehingga kesimpulan jugs berlaku bagi seluruh populasi.Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistic maupun estimasi penelitian,selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Menurut Arikunto (2002:112),” sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi”. Jika subjeknya lebih besar,dapat diambil anatar 10-15% atau 20-25%. Populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 72 responden, sehingga penulis mengambil semua populasi sebagi sampel untuk digunakan penelitian karena kuang dari 100 yaitu sejumlah 72 responden yang bekerja pada Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Cikarang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Data adalah sumber segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Suprpto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. **Data Skunder**, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terdapat pembuktia jawaban sementara atau hipotsis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah:

1. Field Research (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan ini terdiri dari:

- **Observasi**, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Cikarang.
- **Kuesioner**, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukann dengan memberikan daftar pertnyaa atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.
- **Library Research** (Penelitian Kepustakaan) Penelitian yang dilakukan dengan mengambil bahan-bahan pustaka, literature dan karangan ilmiah yang ada kaitamya dengan penelitian ini.

3.6 Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung > rtabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) > 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7 Metode Analisa Data dan Pengujian Hepotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier

ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut : (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk

memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila

titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 =Budaya Organisasi

X_2 =Motivasi Pegawai

Y =Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi pegawai

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen budaya organisasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F < α , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang
- Jika Sig F > α , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PNS di Kantor Bapelkes Cikarang.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum BAPELKES Cikarang

4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang

Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Nasional Cikarang saat ini merupakan salah satu lembaga pelatihan yang dimiliki oleh kementerian kesehatan RI. Keberadaan Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang memiliki sejarah yang cukup panjang. Embrio Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang dimulai ketika tahun 1956, Departemen kesehatan RI membentuk bagian kesehatan pedesaan dan pendidikan kesehatan, proyek tersebut dikembangkan oleh Nasional Tukar Health and Demonstration and training center di Lemahabang.

Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Nasional Cikarang saat ini merupakan salah satu lembaga pelatihan yang dimiliki oleh kementerian kesehatan RI. Keberadaan Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang memiliki sejarah yang cukup panjang. Embrio Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang dimulai ketika tahun 1956, Departemen kesehatan RI membentuk bagian kesehatan pedesaan dan pendidikan kesehatan, proyek tersebut dikembangkan oleh Nasional Tukar Health and Demonstration and training center di Lemahabang.

Seiring dengan perjalanan waktu, selanjutnya berubah menjadi Dinas Kesehatan Daerah Latihan dan Percontohan Kesehatan Masyarakat (DKD/DLPKM) dan bermetamorfosis lagi menjadi Balai Latihan Kesehatan Masyarakat (BLKM) Lemahabang, sesuai keputusan menteri kesehatan no.556, Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Lemahabang merupakan unit Pelaksana

Teknis Pelatihan Departemen Kesehatan RI yang berada di bawah Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Kesehatan (PPSDMKes) Departemen Kesehatan RI. Berdasarkan Peraturan Badan Menteri Kesehatan no.2361/MENKES/PER/XI/2011 tanggal 22 November 2011 Balai Pelatihan Kesehatan Lemahabang berubah pendekatan Pelatihan yang dikembangkan secara insentif baik in class maupun out clas meliputi individual training, in the work place training dan distance learning. Untuk mendukung proses pembelajaran, Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang dilengkapi dengan fasilitas tambahan seperti Laboratorium Kesehatan Lingkungan, water treatment plant, saung kreatif, Hotspot area dan alat peraga kesehatan lingkungan.

4.1.1.2 Dasar Hukum

Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan Di Lingkungan Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Kementerian Kesehatan, Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang mempunyai tugas melaksanakan pelatihan di bidang kesehatan juga digunakan sebagai sarana pelaksanaan diklat non kesehatan, baik pemerintah maupun swasta.

4.1.1.3.Visi dan Misi Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang

a. Visi Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang

"Visi Bapelkes Cikarang mengacu pada Visi Presiden Republik Indonesia yaitu TERWUJUDNYA INDONESIA YANG BERDAULAT,MANDIRI DAN KEPERIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG-ROYONG"

b. Misi Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang :

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi degan

mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.

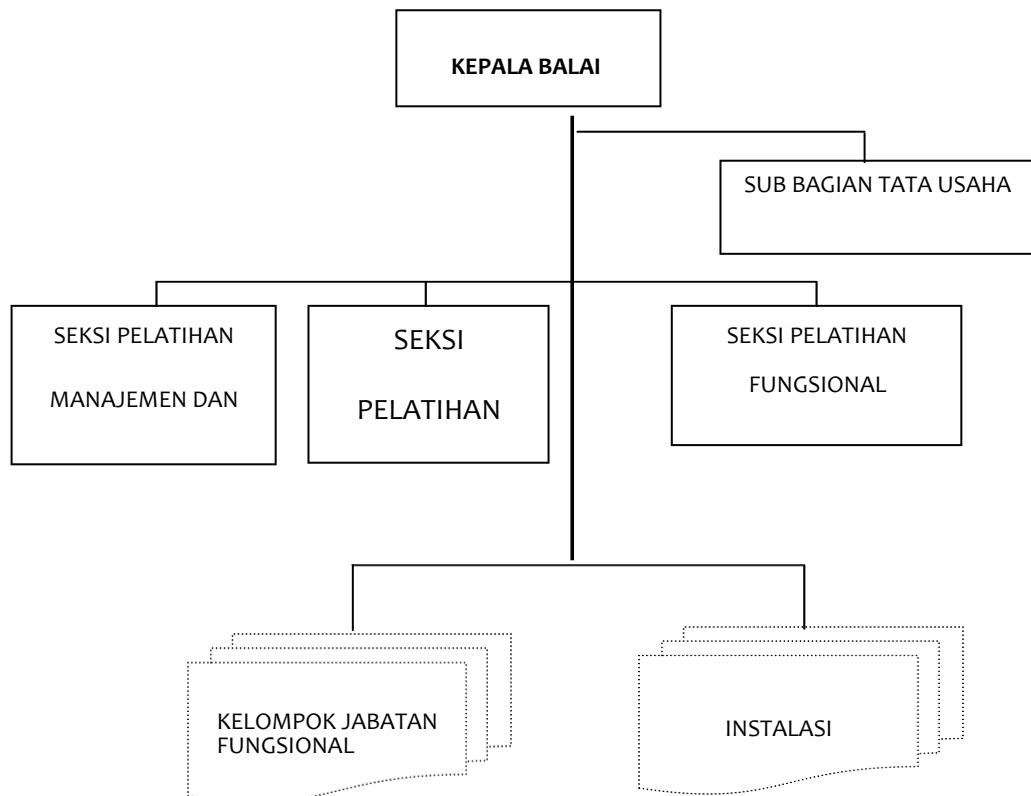
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkeimbangan & demokratis berlandaskan negara hukum
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif & memperkuat jati diri sebagai negara maritim .
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yg tinggi, maju, dan sejahtera
5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yg mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional.
7. Mewujudkan masyarakat yg berkepribadian dalam kebudayaan.

Struktur Organisasi Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang

Gambar 4.1.

BAGAN SUSUNAN JABATAN

BALAI PELATIHAN KESEHATAN CIKARANG



Adapun tugas pada Subbagian yakni :

1. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana, program, anggaran, urusan keuangan, pengelolaan barang milik negara, administrasi pengadaan barang dan jasa, administrasi kerja sama, urusan kepegawaian, penataan organisasi dan tata laksana, pengelolaan sistem informasi, dan pemantauan, evaluasi, pelaporan dibidang pelatihan sumber daya manusia kesehatan, serta urusan ketatausahaan Balai Pelatihan Kesehatan.

2. Seksi Pelatihan Manajemen dan Teknis Nonkesehatan mempunyai tugas melakukan pelatihan, pelatihan unggulan tertentu, pengembangan metode dan teknologi, penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan, kerja sama, dan bimbingan teknis, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelatihan manajemen dan teknis nonkesehatan.
3. Seksi Pelatihan Teknis mempunyai tugas melakukan pelatihan, pelatihan unggulan tertentu, pengembangan metode dan teknologi, penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan, kerja sama, dan bimbingan teknis, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelatihan teknis.
4. Seksi Pelatihan Fungsional mempunyai tugas melakukan pelatihan, pelatihan unggulan tertentu, pengembangan metode dan teknologi, penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan, kerja sama, dan bimbingan teknis, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelatihan fungsional.
5. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan jabatan fungsional masing-masing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Instalasi mempunyai tugas melakukan kegiatan penunjang penyelenggaraan operasional dibidang pelatihan sumber daya manusia kesehatan.

4.1.1.5 Tugas dan Fungsi

Bapelkes Cikarang mempunya tugas melaksanakan pengelolaan pelatihansumberdayamanusiakesehatan.Dalammelaksanakantugasnya menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran;
2. Pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan, pelatihan manajemen, dan pelatihan unggulan tertentu;
3. Pelaksanaan pengembangan metode dan teknologi pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
4. Pelaksanaan penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan kesehatan;
5. Pelaksanaan kerja sama di bidang pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
6. Pengelolaan sistem informasi pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
7. Pelaksanaan bimbingan teknis di bidang pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
8. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelatihan sumber daya manusia kesehatan;
9. Pelaksanaan urusan ketatausahaan.

4.1.1.6 Kegiatan operasional Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang menjalankan tugas sebagai wadah penyelenggara dan pelatihan Sumber Daya Manusia. Selain itu, dalam upaya menciptakan lingkungan yang bersih, sehat, dan nyaman, Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang juga mengelola sampah organik seperti sisa makanan dan daun-daunan menjadi pupuk kompos.

Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang bertekad untuk menjalankan kegiatannya dengan mengutamakan mutu. Oleh karena itu Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang menetapkan kebijakan mutu yang mencakup kegiatan dan penerapan prinsip-prinsip pada Administrasi dan Manajemen, pelayanan diklat, dan pelayanan penunjang diklat dalam proses operasional organisasi. Kebijakan mutu ini disusun dan disahkan oleh manajemen puncak sesuai dengan persyaratan ISO 9001:2008. Kebijakan ini menguraikan permasalahan mutu yang relevan dengan operasional sehari-hari dari Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang serta kaitannya dengan tujuan dan komitmen organisasi untuk secara sistematis mengelola mutu melalui peningkatan yang berkelanjutan.

4.2 Analisis Deskriptif

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin pegawai kantor Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Cikarang

No	Jenis kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki –laki	33	46
2	Perempuan	39	54
	Jumlah	72	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau 46 % sedangkan sisanya adalah perempuan dengan jumlah responden sebanyak 39 orang atau 54 %.

2. Usia Responden.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia Pengawai Kantor Balai Pelatihan
Kesehatan (BAPELKES) Cikarang

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentasi (%)
1	20-30	4	5
2	30-40	16	22
3	>40	52	73
	Jumlah	72	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah usia > 40 tahun yaitu sebanyak 52 orang atau 73%.

3. Pendidikan

Tabel 4.3
Responden berdasarkan Pendidikan Pegawai Kantor Balai Pelatihan
Kesehatan (Bapelkes) Cikarang

No	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentasi (%)
1	SD	2	3
2	SMP	1	2
3	SMA	18	23
4	D3	7	9
5	S1	17	21
6	S2	22	28
	Total	72	100

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah pendidikan S2 yaitu sebanyak 22 Orang atau 28% dan yang paling sedikit adalah pendidikan SMP yaitu sebanyak 1 Orang atau 2%

4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1. Metode Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji coba instrumen dilakukan pada 70 responden. Suatu instrumen dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (Sugiyono, 2010:148). Jika alat ukur sudah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji, Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satu caranya dengan menggunakan tehnik pengukuran koefisien alpha dari Cronchbanch. Semakin mendekati koefisien 1 *alpha* dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor dari tiap indikator. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Sekaran, 2006). Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan pengolahan data *SPSS 22,0*.

Berdasarkan hasil anlisis korelasi product moment dengan nilai r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df) = n - 2 = 70 - 2 = 68$, didapat $r_{tabel} = 0,2352$.

Tabel 4.4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44.26	28.194	.301	.906
VAR00002	44.39	25.893	.652	.891
VAR00003	44.30	26.532	.485	.899
VAR00004	44.47	25.325	.662	.890
VAR00005	44.19	26.095	.584	.894
VAR00006	44.16	26.047	.657	.891
VAR00007	44.24	24.389	.804	.883
VAR00008	44.26	26.049	.598	.894
VAR00009	44.20	25.322	.645	.891
VAR00010	44.14	24.965	.663	.890
VAR00011	44.10	24.555	.725	.887
VAR00012	44.29	24.497	.658	.891

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari kedua belas butir Budaya Organisasi dinyatakan valid karena koefisien korelasi $\geq 0,235$ terhadap total butir (Lihat tabel 4.4 pada kolom Corrected Item- Total Corelation), dan nilai korelasi alpha $0,901 > 0,60$. Artinya semua butir pernyataan untuk mengukur variabel Budaya Organisasimempunyai konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga butirpernyataan Budaya Organisasi reliabel. Nilai koefisien korelasi pada kedua belas pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	28.16	10.366	.383	.820
M2	28.04	10.331	.639	.786
M3	27.96	10.418	.636	.788
M4	27.93	9.719	.596	.787
M5	28.16	10.134	.472	.806
M6	28.26	9.962	.565	.792
M7	28.19	9.864	.501	.802
M8	28.01	9.753	.592	.788

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari kedelapan butir pernyataan motivasi semua nilai koefisien alpha menunjukkan korelasi $\geq 0,235$ terhadap total butir sehingga dinyatakan valid. Sedangkan nilai koefisien alpha sebesar $0,871 > 0,60$, artinya semua butir pernyataan untuk mengukur variabel motivasi mempunyai konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) Iterasi 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	41.63	16.990	.158	.900
K2	41.74	15.991	.554	.878
K3	41.74	14.426	.806	.863
K4	41.94	15.504	.474	.883
K5	41.66	14.982	.656	.872
K6	41.66	15.388	.748	.870
K7	41.63	14.990	.793	.866
K8	41.66	15.446	.536	.879
K9	41.89	15.262	.579	.877
K10	41.77	14.817	.679	.871
K11	41.59	14.913	.500	.884
K12	41.91	14.601	.741	.867

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari kedua belas butir pernyataan Kinerja, hanya sebelas butir pernyataan yang menunjukkan koefisien korelasi $< 0,235$ terhadap total butir , sedangkan satu butir lainnya yaitu K1 dinyatakan tidak valid karena koefisien korelasi $< 0,235$.

Untuk itu dilakukan iterasi kedua untuk menaikkan nilai koefisien korelasi butir yang lainnya, meskipun nilai koefisien korelasi alpha $0,885 > 0,60.$, artinya semua variabel kinerja mempunyai konsistensi yang dapat dipertanggung jawabkan

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) Iterasi 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,900	,906	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2	37.84	15.062	.548	.895
Y3	37.84	13.671	.766	.883
Y4	38.04	14.621	.461	.901
Y5	37.76	13.955	.686	.887
Y6	37.76	14.534	.723	.887
Y7	37.73	14.027	.808	.882
Y8	37.76	14.534	.530	.896
Y9	37.99	14.304	.587	.893
Y10	37.87	13.882	.685	.887
Y11	37.69	13.784	.545	.899
Y12	38.01	13.637	.757	.883

Berdasarkan Tabel 4.7 Hasil Iterasi tahap kedua menunjukkan, apabila satu butir pernyataan dihilangkan yaitu YI maka nilai koefisien alpha untuk variabel Kinerja naik menjadi $0,900 > 0,60$. Sehingga butir pernyataan Kinerja Reliabel. Nilai Koefisien korelasi pada sebelas pernyataan tersebut cukup tinggi antara $0,400 - 0,808$. Artinya butir pernyataan tersebut seluruhnya dinyatakan valid dapat digunakan sebagai alat pengumpul data

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik untuk Model Regresi Linier Berganda

1. Normalitas

Berdasarkan hasil analisa data dengan bantuan software SPSS 22.0 diketahui bahwa nilai asymp.sig. (2-tailed) dari uji Kolmogorof-Smirnov signifikan sebesar $0,200$, lebih besar dari α yaitu $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

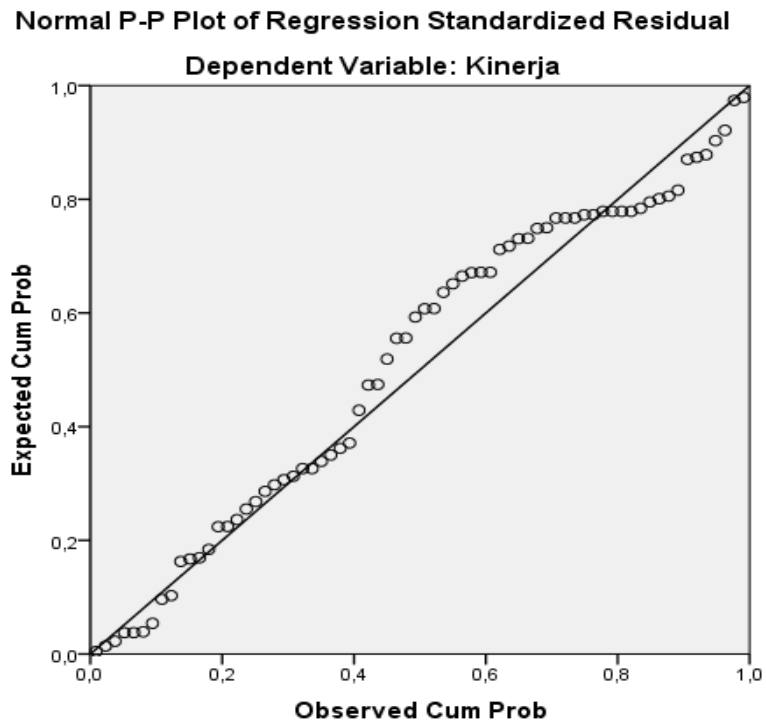
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,68685357
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,073
	Negative	-,110
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Tabel 4.9
 Hasil Uji Multikolinearitas

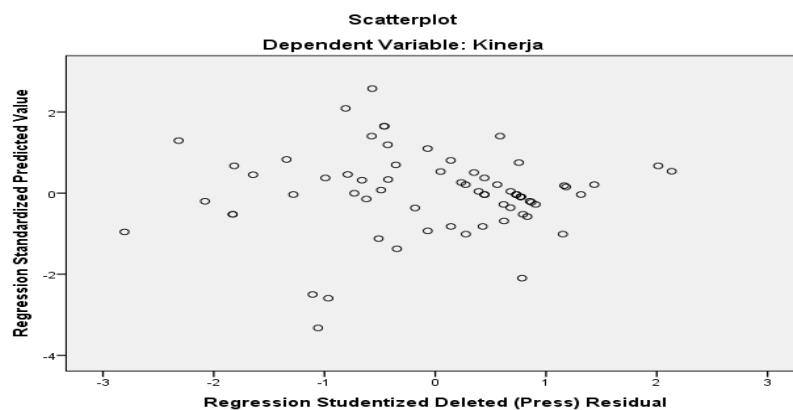
No	Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
1	Budaya Organisasi	1,109	0,902	Tidak ada multikolinearitas
2	Motivasi	1,109	0,902	

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) nilai VIF nya lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot Uji heterokedastisitas menghasilkan tidak ada pola penyebaran yang jelas, seperti pada gambar.

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



b. Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
 Hasil Regresi Linear berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,054	3,567		2,818	,006		
	Budaya	,430	,062	,561	6,930	,000	,902	1,109
	Motivasi	,461	,096	,309	4,805	,000	,902	1,109

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 10,054 + 0,430X_1 + 0,461X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Motivasi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,054 artinya jika Budaya Organisasi dan Motivasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai nilainya akan mengalami peningkatan sebesar 10,054
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,430 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi mengalami kenaikan

sebesar 1%, maka nilai instansi mengalami kenaikan sebesar 0,430. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai, semakin besar atau semakin Baik Budaya Organisasi maka semakin meningkat Kinerja pegawai tersebut.

- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,461 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai instansi mengalami kenaikan sebesar 0,461. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai, semakin besar Motivasi maka semakin meningkat Kinerja Pegawai tersebut.

c. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang digunakan Uji t. Dari analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $70 - 2 - 1 = 67$, nilai t_{tabel} sebesar 1,996. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}
Budaya Organisasi	6,930	0,000	1,996
Motivasi	4,805	0,000	1,996

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dijelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$: Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
 $H_1 : b_1 > 0$: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh untuk variabel X1 (Budaya Organisasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,930$ dengan nilai $t_{tabel} = 1,996$ atau nilai $sig\ t$ untuk variabel untuk variabel Budaya Organisasi = 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5%. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan Menerima H_1 .

b. Motivasi

$H_0 : b_1 = 0$: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : b_1 > 0$: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh untuk variabel X2 (Motivasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,798$ dengan nilai $t_{tabel} = 1,668$ atau nilai $sig\ t$ untuk variabel untuk variabel Motivasi = 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 .

2) Analisis Pengaruh Simultan dengan Uji f

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	749,432	2	374,716	51,027	,000 ^b
	Residual	492,010	67	7,343		
	Total	1241,443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya

Uji f digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel- variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. H0 : $b_1, b_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. H1 : $b_1, b_2 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji f.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 51,027 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara bersama – sama Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Koefisien Determinasi(R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,592	2,709

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya

Hasil Perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,777. Hal ini berarti 60,4% Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya 39,6% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliable untuk melakukan penelitian.

4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PNS di Bapelkes Cikarang

Berdasarkan hasil pengujian analisis diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang.

Hasil pengujian mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t sebesar 6,930 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($p < 0,05$).

4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PNS di Bapelkes Cikarang.

Hasil pengujian mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t sebesar 4,805 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($p < 0,05$)

Hasil analisis regresi berganda memperoleh nilai R^2 sebesar 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa 59,2% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh

dijelaskan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 40,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

BAB 5

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PNS di Kantor Balai Peكاتihan Kesehatan (BAPELKES) Cikarang”, maka penelitian dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cikarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$) dengan nilai $t_{hitung} 6,930$. Artinya bahwa Budaya Organisasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 69,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka akan semakin baik/ tinggi Kinerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bapelkes Cikarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,005$) dengan nilai $t_{hitung} 4,805$. Artinya bahwa Motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2%. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik/ tinggi Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Cikarang
 - a. Perlunya peningkatan dalam hal administrasi dan surat menyurat, penyerapan anggaran dengan mengadakan evaluasi secara berkala capaian program yang telah dilakukan dan berapa besar anggaran yang telah diserap sebagai bentuk peningkatan Kinerja Pegawai.
 - b. Perlu pengontrolan yang lebih cermat dan pemberian sanksi bagi dalam penerapan budaya organisasi sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pegawai yang melanggar peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis disaat jam kerja dengan pegawai lainnya.
 - c. Pada Budaya Organisasi perlunya peningkatan dan penguatan pada penggalian ide – ide kreatif pada seluruh pegawai, penentuan dan penekanan pada standar- standar kerja yang harus dicapai dan perlunya peningkatan pengawasan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
 - d. Perlunya peningkatan Motivasi kepada pegawai dengan cara pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, yang tidak terlambat dan yang taat pada peraturan.
2. Bagi Pegawai di Kantor Bapelkes Cikarang
 - a. Hendaknya lebih bersemangat dan besungguh-sungguh dalam bekerja sehingga dapat memposisikan diri sebagaimana mestinya ditempat kerja

- b. Hendaknya dapat bermusyawarah dalam menyampaikan permasalahan yang dihadapi kepada yang lebih mengetahui atau kepada atasan sehingga apabila ada kesulitan dapat segera diatasi ‘

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja PNS sebesar 59,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengungkapkan faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

INSTRUMEN PENELITIAN

PENAGRUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI

PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PNS DI

KANTOR BALAI PELATIHAN KESEHATAN(BAPELKES)

CIKARANG

Diajukan untuk memenuhi sebagian Persyaratan

Memperoleh gelar Sarjana



NUR FARIDA

NIM: 2015521420

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020

ANGKET PENELITIAN

PENGANTAR

Angket ini didedarkan dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang objektif tentang “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai PNS di kantor Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Cikarang**” yang nantinya akan menjadi bahan untuk menyusun skripsi yang menjadi salah satu syarat dalam menempuh ujian Program Sarjana STIE IPWIJA Jakarta pada Program Studi Manajemen. Adapun jawaban saudara, tidak dipengaruhi apa-apa terhadap saudara karena murni untuk kepentingan studi.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu alternative jawaban dibawah ini dengan memberi tanda ceklis pada kolom yang tersedia, sesuai dengan pengetahuan dan keyakinan saudara, sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (ST)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

2.. Terimakasih atas kesediaanya membantu peneliti dalam menjawab angket ini,

Bogor, Februari 2020

Peneliti

Nur Farida

PERTANYAAN: VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X1)

NO	PERTANYAAN	ST S	TS	N	S	SS
1.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan.					
2.	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa menunggu perintah atasan.					
4.	Organisasi kami menghasilkan sesuatu yang di butuhkan masyarakat					
5.	Organisasi kami selalu mendorong kami agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat kami bekerja.					
6.	Organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan sekitar.					
7.	Organisasi kami mendominasi semua kegiatan yang ada dilingkungan kerja.					
8.	Dalam mengerjakan tugas saya mengerjakan					

	pekerjaan dinas terlebih dahulu daripada pekerjaan pribadi					
9.	Apa anda selalu menggunakan seragam kantor sesuai dengan ketentuan .					
10.	Apa anda selalu meminta ijin pada atasan apabila ada kegiatan diluar kantor.					
11.	Saya percaya bahwa persiapan sebuah tugas sebelum mulai mengerjakannya adalah penting agar berhasil.					
12.	Komunikasi saya dengan pemimpin tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.					

PERTANYAAN : VARIABEL MOTIVASI (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya kepada setiap karyawan.					
2.	Karyawan diberi kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan yang memenuhi persyaratan.					
3.	Karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas atau inovasi dalam bekerja.					
4.	Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan didlam suatu rapat perusahaan.					
5.	Karyawan dapat mengambil cuti dari pekerjaan sesuai dengan jatuh yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
6.	Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawan yang berprestasi.					
7.	Perusahaan memberikan asuransi keamanan kepada semua karyawan nya.					
8.	Saetiap karyawan diberikan tunjangan uang makan dari perusahaan.					

PERTANYAAN: VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang sesudah di tetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.					
5.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
6.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari					

	atasan.					
7.	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.					
8.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan.					
9.	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
10.	Saya selalu mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
11.	Saya selalu focus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan.					
12.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.					

DATA HASIL PENELITIAN

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

RES	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	JUMLAH
1	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	48
2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	42
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	40
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	44
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	40
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	36
7	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	34
8	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	40
9	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	50
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
11	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
13	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	44
14	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
18	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
19	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38
20	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	44
21	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	44
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
23	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	43
24	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	48
25	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
29	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	54
30	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
31	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	48
32	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	56
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
35	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	56
36	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	54
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
39	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	50
40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	48
41	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
43	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	44
45	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	50
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
47	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	47
48	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
52	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	54
53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
54	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	54
55	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
57	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
58	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
60	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	40
61	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	46
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
63	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	50
64	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	47
65	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	48
66	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
67	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
68	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
69	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
70	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	44
	281	272	278	266	286	288	282	281	285	289	292	279	

DATA HASIL PENELITIAN

VARIABEL: MOTIVASI PEGAWAI (X2)

RES	MOTIVASI								JUMLAH
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	
1	4	4	5	5	5	5	5	5	38
2	4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	3	4	3	4	4	29
5	4	5	4	5	4	4	5	5	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	3	3	3	2	2	2	3	3	21
8	4	4	4	4	2	3	3	4	28
9	5	5	5	3	5	5	4	5	37
10	4	4	5	4	4	4	4	4	33
11	4	4	4	5	5	4	4	5	35
12	4	4	4	4	4	4	3	4	31
13	4	4	4	4	4	4	3	3	30
14	5	5	5	5	3	4	4	4	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	5	33
18	4	4	4	5	4	4	4	4	33
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	3	4	4	4	4	4	4	30
21	5	5	5	5	4	4	5	5	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	3	2	4	4	29
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	5	5	5	3	4	4	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	4	4	5	5	4	4	4	35
29	5	5	5	5	4	4	5	5	38
30	4	4	4	4	5	4	1	2	28
31	1	5	5	5	3	3	5	5	32
32	5	4	4	5	4	4	4	3	33
33	4	4	4	4	4	5	4	4	33
34	4	4	4	4	4	4	5	5	34
35	5	4	4	5	5	5	4	5	37
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40

38	4	4	3	4	4	4	4	4	31
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	3	4	4	3	4	3	4	4	29
41	4	5	4	5	4	4	5	5	36
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24
43	3	3	3	2	2	2	3	3	21
44	4	4	4	4	2	3	3	4	28
45	5	5	5	3	5	5	4	5	37
46	4	4	5	4	4	4	4	4	33
47	4	4	4	5	5	4	4	5	35
48	4	4	4	4	4	4	3	4	31
49	4	4	4	4	4	4	3	3	30
50	5	5	5	5	3	4	4	4	35
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	5	33
54	4	4	4	5	4	4	4	4	33
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	3	3	4	4	4	4	4	4	30
57	4	4	4	4	5	4	1	2	28
58	1	5	5	5	3	3	5	5	32
59	5	4	4	5	4	4	4	3	33
60	4	4	4	4	4	5	4	4	33
61	4	4	4	4	4	4	5	5	34
62	4	4	4	5	4	4	4	4	33
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	3	3	4	4	4	4	4	4	30
65	5	5	5	5	4	4	5	5	38
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	4	4	4	4	3	2	4	4	29
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	5	5	5	3	4	4	34
70	3	3	4	4	4	4	4	4	30

DATA HASIL PENELITIAN

VARIABEL: KINERJA PEGAWAI (Y)

RES	KINERJA												JUMLAH
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	43
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
5	3	4	3	4	5	3	4	2	3	4	5	3	43
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	34
8	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	41
9	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	51
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
23	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	47
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
31	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	44
32	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	44
33	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	54
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47

36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	43
40	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41
41	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
42	3	4	3	4	5	3	4	2	3	4	5	3	43
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
44	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	34
45	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	41
46	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	51
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
60	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	43
61	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	41
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	47
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
67	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	44
68	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	44
69	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	54
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38

HASIL PENELITIAN

BUDAYA ORGANISASI (X1), MOTIVASI PEGAWAI (X2), KINERJA
PEGAWAI (Y)

Nomor Responden	Nilai Total Budaya Organisasi (X1)	Nilai Total Motivasi Pegawai (X2)	Nilai Total Kinerja Pegawai (Y)
1.	48	38	48
2	42	31	43
3.	40	32	41
4.	44	29	45
5.	40	36	43
6.	36	24	36
7.	34	21	34
8.	40	28	41
9.	50	37	51
10.	47	33	47
11	44	35	48
12.	47	31	47
13.	44	30	46
14.	50	35	50
15.	46	32	48
16.	48	32	48
17.	46	33	48

18.	50	33	50
19.	38	32	38
20.	44	30	47
21.	44	38	48
22.	47	32	47
23.	43	29	43
24.	48	32	48
25.	40	34	41
26.	47	32	47
27.	48	32	48
28.	47	35	47
29.	54	38	48
30.	54	28	44
31.	48	32	44
32.	56	33	44
33.	58	33	54
34.	58	34	48
35.	56	37	47
36.	54	32	48
37.	56	40	50

38.	50	31	48
39.	50	32	43
40.	48	29	41
41.	54	36	45
42.	50	24	43
43.	46	21	36
44.	44	28	34
45.	50	37	41
46.	54	33	51
47.	47	35	47
48.	54	31	48
49.	47	30	47
50.	48	35	46
51.	57	32	50
52.	54	32	48
53.	56	33	48
54.	54	33	48
55.	56	32	50
56.	46	30	38
57.	57	28	47

58.	54	32	48
59.	50	33	47
60.	40	33	43
61.	46	34	41
62.	50	33	47
63.	50	32	48
64..	47	30	47
65..	48	38	48
66.	46	32	44
67.	45	29	44
68.	45	32	44
69.	56	34	54
70.	44	30	38

Tabel Hasil SPSS 16.00 Variabel, Budaya Organisasi, ,Motivasi,

Kinerja

Tabel Variabel Budaya Organisasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44.26	28.194	.301	.906
VAR00002	44.39	25.893	.652	.891
VAR00003	44.30	26.532	.485	.899
VAR00004	44.47	25.325	.662	.890
VAR00005	44.19	26.095	.584	.894
VAR00006	44.16	26.047	.657	.891
VAR00007	44.24	24.389	.804	.883
VAR00008	44.26	26.049	.598	.894
VAR00009	44.20	25.322	.645	.891
VAR00010	44.14	24.965	.663	.890
VAR00011	44.10	24.555	.725	.887
VAR00012	44.29	24.497	.658	.891

Tabel Variabel Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	28.16	10.366	.383	.820
M2	28.04	10.331	.639	.786
M3	27.96	10.418	.636	.788
M4	27.93	9.719	.596	.787
M5	28.16	10.134	.472	.806
M6	28.26	9.962	.565	.792
M7	28.19	9.864	.501	.802
M8	28.01	9.753	.592	.788

Tabel Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2	37.84	15.062	.548	.895
Y3	37.84	13.671	.766	.883
Y4	38.04	14.621	.461	.901
Y5	37.76	13.955	.686	.887
Y6	37.76	14.534	.723	.887

Y7	37.73	14.027	.808	.882
Y8	37.76	14.534	.530	.896
Y9	37.99	14.304	.587	.893
Y10	37.87	13.882	.685	.887
Y11	37.69	13.784	.545	.899
Y12	38.01	13.637	.757	.883

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.568	.555	2.831	1.612

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704.635	2	352.317	43.973	.000 ^a
	Residual	536.808	67	8.012		
	Total	1241.443	69			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.300	3.697		3.057	.003
	Budaya Organisasi	.410	.066	.531	6.199	.000
	Motivasi Pegawai	.450	.102	.380	4.431	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

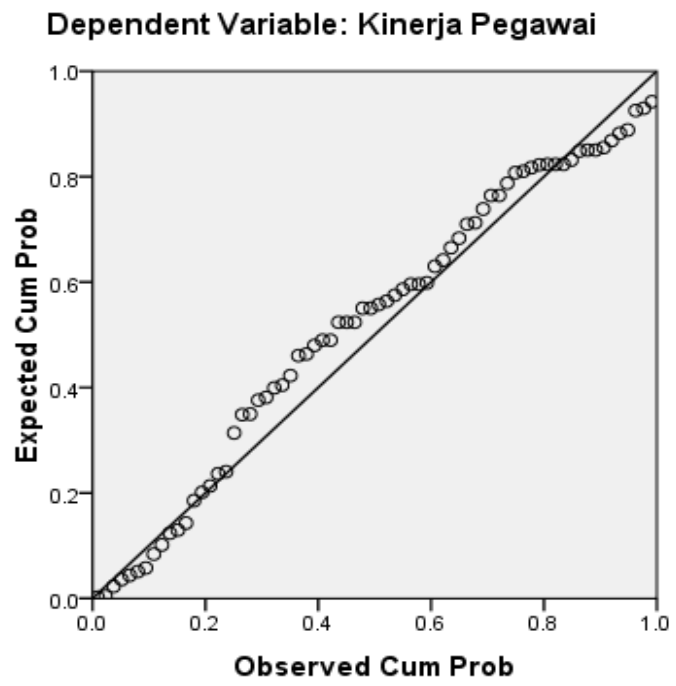
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.68	52.25	45.53	3.196	70
Std. Predicted Value	-3.393	2.104	.000	1.000	70
Standard Error of Predicted Value	.339	1.238	.553	.196	70
Adjusted Predicted Value	34.85	52.48	45.55	3.177	70

Residual	-7.933	4.449	.000	2.789	70
Std. Residual	-2.803	1.572	.000	.985	70
Stud. Residual	-2.854	1.607	-.004	1.005	70
Deleted Residual	-8.226	4.649	-.026	2.902	70
Stud. Deleted Residual	-3.022	1.626	-.011	1.023	70
Mahal. Distance	.003	12.219	1.971	2.331	70
Cook's Distance	.000	.123	.014	.024	70
Centered Leverage Value	.000	.177	.029	.034	70

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



DAFTAR PUSTKA

- Alex, S. Nistisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational behaviour* 4th edition. Pearson. Prentice Hall.
- Robbins, P.S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.
- Mangkunegara, A.A. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.

Hasibun, Melayu S.P. 2007 . *Organisasi dan motivasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFPE.

Notoadmojo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Hasibun, H.Melayu SP, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, Prof. Dr., 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung CV. Alfabeta.