

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAHAT**

**Sukri**

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Kabupaten Lahat  
sukri@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan Menganalisis gambaran budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, disiplin, kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Teknik analisa data yang digunakan PASW (Predictive Analytics SoftWare) yaitu SPSS 22 untuk menganalisis atau menguji validitas dari kuesioner. Dari hasil analisis data dari variabel yang diteliti yaitu secara simultan maupun parsial variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti adanya. Peningkatan disiplin pegawai akan meningkatkan kinerja, kemudian sebagai bahan pertimbangan perlu diperhatikan hasil skoring diantaranya berani mengambil resiko dan hubungan dengan rekan kerja, memiliki kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan memiliki metode atau sistem, jaminan keselamatan dalam menjalankan tugas dan memperoleh kebanggaan, datang dan pulang tepat waktu dan penghormatan terhadap aturan, kuantitas pekerjaan dan kerja sama.

**Kata Kunci :** budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin dan kinerja.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to study and analyze organizational culture reviews, HR quality, motivation, discipline, employee performance at the Lahat District Health Office, to find out and analyze cultural relationships, quality of human resources, motivation, discipline towards employee performance at the Health Office District simultaneously and partially. From the results of data analysis of variables supported by partial variables of organizational culture, the quality of human resources, motivation and discipline have a positive and significant effect on employee performance is proven to have. Increased employee discipline will improve performance, then emerge as a material consideration that needs to be suspended from the scoring that is asked to take receipts and relationships with colleagues, have individual needs to do various tasks on the job and have a method or system, security in carrying out tasks and generate pride, come and go home on time and respect for the rules, duties and cooperation.*

**Keywords:** *organizational culture, quality of human resources, motivation, discipline and performance*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar masyarakat, maka kesehatan adalah hak bagi setiap warga masyarakat yang dilindungi Undang-Undang Dasar 1945, Oleh karena itu kinerja pegawai pada jajaran Dinas Kesehatan menjadi ujung tombak di dalam pelayanan kesehatan dan merupakan investasi sumber daya manusia untuk mencapai masyarakat yang sejahtera (Hardiyansyah, 2017).

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya, termasuk Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan *parabawahan* atau staf. Jikalau hanya pada *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat akan tetap rendah. Hal ini dikarenakan para pelaksana di lapangan justru adalah para staf. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, baik level atas, menengah maupun parabawahan. Hal ini berarti bahwa kinerja disiplin

yang dimiliki oleh instansi tersebut oleh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, tetapi secara teoritis juga dipengaruhi mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan

Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat sebagai salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Lahat dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 80 orang pegawai yang berasal dan latar belakang pendidikan yang berbeda, mulai dari pegawai lulusan SLTA hingga pegawai dengan tingkat pendidikan S-2, sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1** Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA Sederajat	16	20,00
2	D-III	12	15,00
3	S-1	40	50,00
4	S-2	12	15,00
Jumlah		80	100,00

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat, 2020

Tabel diatas memperlihatkan komposisi pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sederajat sebanyak 16 orang atau 20,00 %, selanjutnya tingkat pendidikan D-III sebanyak 12 orang atau 15,00 %, tingkat pendidikan S-1 sebanyak 40 orang atau 50,00 %, dan yang berpendidikan S-2 sebanyak

12 orang atau 15,15 %, memperlihatkan tingkat pendidikan instansi ini relatif memiliki sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini berpotensi berpengaruh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat serta tugas lainnya yang tertuang dalam visi dan misi dan tujuan organisasi. Disamping itu, kenyataan menunjukkan bahwa pemanfaatan kualitas SDM pada instansi ini masih relatif belum optimal, hal ini terlihat dari penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, dan disiplin. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut, hal ini lah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat".

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat

secara silmutan dan parsial.

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam Menganalisis gambaran budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi, disiplin, kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat.

Menganalisis pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat secara simultan dan parsial.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian, Jenis dan Sifat Penelitian**

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan yang berlokasi di Jl. Bhayangkara I Kelurahan Bandar Jaya Kecamatan Lahat Kabupaten Lahat, penelitian inidimulai padabulanMaret2020.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Supriyadi (2014)

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek untuk dipelajari untuk diambil kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Selanjutnya menurut Umar (2008), secara umum dapat dijelaskan bahwa sampel merupakan bagian terkecil dari suatu populasi, sedangkan populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan respon tertulis sebagai tanggapan pertanyaan yang diberikan. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini:

#### **Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data Primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner/angket yang diisi responden (Syekh 2011).

#### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang

diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literature, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencarian di internet yang relevan dengan penelitian (Syekh 2011).

### **Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan proses mengorganisir dan menurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan data sehingga dapat ditemukan temuan yang dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data, langkah-langkah yang dilakukan dalam proses analisis ini yaitu :

#### **Analisis Deskriptif**

Metode analisis untuk menjawab tujuan penelitian pada nomor 1(satu) yaitu untuk melihat gambaran dari variabel-variabel penelitian yaitu budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, peneliti akan menggunakan alat analisis deskriptif dengan rentang skala (*ratingscale*).

#### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: budaya organisasi (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (X4) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

+  $e_i$

Dimana :

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi

Y = Kinerja

X1 = Budaya organisasi

X2 = Kualitas sumber daya manusia

X3 = Motivasi

X4 = Disiplin

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Berdasarkan kuesioner yang telah di isi oleh responden didapatkan identitas responden. Penyajian data mengenai identitas memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden.

### Umur responden

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu, umur berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas organisasi dalam pencapaian tujuan, selain itu umur juga dapat mempengaruhi kemampuan berfikir dalam mengambil suatu keputusan yang erat kaitannya dengan aktivitas yang akan dilaksanakan. Secara umum umur yang termasuk dalam kategori muda memiliki kemampuan fisik dalam bekerja lebih besar dan lebih cepat dalam menerima informasi serta menyerap informasi serta menyerap inovasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini untuk lebih detail dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur (tahun)	Jumlah responden	Persentase (%)
<30	1	1,25
31-40	23	28,75
41-50	36	45,00
>50	20	25,00
Jumlah	80	100,00

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 45,00%, diikuti dengan usia responden 31-40 tahun sebanyak 23 orang atau 28,75%, selanjutnya berturut usia >50 tahun sebanyak 20 orang atau 25,00% dan yang paling sedikit adalah umur <30 tahun sebanyak 1 orang atau 1,25%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat sebagian besar berusia dewasa.

### Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin responden Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Umur (tahun)	Jumlah responden	Persentase
Laki-laki	31	38,75
Perempuan	49	61,25
Jumlah	80	100

Dari Tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa responden yang dominan adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar

61,25%, dan jumlah responden perempuan sebanyak 31 orang atau dengan persentase 38,75%. Sehingga dalam menjalankan roda organisasi dalam pencapaian tujuan secara umum dalam organisasi ini didominasi oleh kaum perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

### Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat penerimaan pegawai suatu informasi dari berbagai sumber dan kemampuan teoritis yang relatif lebih baik. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden**

Umur (tahun)	Jumlah responden	Persentase
SLTA Sederajat	16	20,00
D-III	12	15,00
S-1	40	50,00
S-2	12	15,00
Jumlah	80	100,00

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 40 orang atau sebesar 50,00%, yang merupakan jumlah terbanyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain. Selanjutnya sebanyak 16 orang atau 20,00% dengan tingkat pendidikan SLTA Sederajat, 12 orang atau 15,00% dengan pendidikan tingkat S-2, dan 12 orang atau 15,00% yang berpendidikan D-III.

### Model Regresi

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain

semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas, terbebas dari gejala heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel 4.16.

Untuk menjawab pertanyaan nomor 2 dalam penelitian ini, yaitu melihat pengaruh variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja, digunakan regresi linear berganda hasil pengolahan data sebagaimana terdapat pada tabel 4.16 :

**Tabel 4.4 Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
0,534	2,506		0,213	0,832
0,135	0,047	0,213	2,908	0,005
0,237	0,079	0,29	3,007	0,004
0,158	0,072	0,197	2,185	0,032
0,373	0,077	0,35	4,82	0

e: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai konstan yaitu  $\alpha = 0,534$  sedangkan koefisien variabel budaya organisasi 0,135, koefisien variabel kualitas sumber daya manusia 0,237, koefisien variabel motivasi 0,158 dan koefisien variabel disiplin 0,373. Berdasarkan tabel 4.16 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,534 + 0,135 x_1 + 0,237 X_2 + 0,158 X_3 + 0,373 X_4$$

Keterangan :

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X3 = Motivasi

X4= Disiplin

Dari persamaan tersebut diatas, dijelaskan bahwa :

- Variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin mempunyai arah koefisien regresi yang bertanda positif terhadap kinerja.
- Koefisien regresi budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,135 yang berarti bahwa budaya organisasi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia memberikan nilai 0,237 yang berarti bahwa kualitas sumber daya manusia semakin baik dengan variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi motivasi memberikan nilai 0,158 yang berarti bahwa motivasi semakin baik dengan variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi disiplin memberikan nilai 0,373 yang berarti bahwa disiplin meningkat dengan variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi

pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial dapat dilihat pada tabel 14.18 dan 4.19.

### Uji F

Untuk mengkaji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama menggunakan uji F.

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
Regression	498,414	4	124,603	57,839	,000b
Residual	161,574	75	2,154		
Total	659,988	79			

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Predictors: (Constant), Disiplin (X4), Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X3), Kualitas SDM (X2)

Diketahui bahwa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 57,839 dengan signifikansi 0,000 sedangkan Ftabel 2,50, Maka menggunakan batas signifikansi 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan

disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti adanya.

### Uji t

Pengujian t dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.6 Hasil Uji t Secara Parsial**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	,534	2,506		,213	,832
Budaya Organisasi (X1)	,135	,047	,213	2,908	,005
Kualitas SDM (X2)	,237	,079	,290	3,007	,004
Motivasi (X3)	,158	,072	,197	2,185	,032
Disiplin (X4)	,373	,077	,350	4,820	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- 1) Pengujian koefisien regresi budaya organisasi  
Pada variabel budaya organisasi, nilai t hitung 2,908 dengan taraf signifikansi 0,005 sedangkan t tabel sebesar 1,992. t hitung > t tabel hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) Pengujian koefisien regresi kualitas sumber daya manusia  
Pada variabel kualitas sumber daya manusia, nilai t hitung 3,007 dengan taraf signifikansi 0,004 sedangkan t hitung sebesar 1,992. t hitung > t tabel hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan

demikian kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 3) Pengujian koefisien regresi motivasi  
Pada variabel motivasi, nilai t hitung 2,185 dengan taraf signifikansi 0,032 sedangkan t tabel sebesar 1,992 t hitung > t tabel hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian koefisien regresi disiplin Pada variabel disiplin, nilai t hitung 4,820 dengan taraf signifikansi 0,000 sedangkan t tabel sebesar 1,992, t hitung > t tabel hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab IV, dapat diambil beberapa simpulan:

1. Variabel budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat
2. Secara simultan ataupun parsial variabel budaya organisasi, variabel kualitas sumber daya manusia, variabel motivasi, variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat.



**Saran****Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat**

Hendaknya Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat dalam meningkatkan kinerja karyawan menitikberatkan pada variabel-variabel dalam penelitian ini diantaranya adalah budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin, mengingat variabel ini memiliki pengaruh yang relatif tinggi yaitu 74,50%.

**Bagi Peneliti Selanjutnya**

Terdapat variabel-variabel lain yang belum diteliti pada kesempatan ini, sehingga penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambahkan variabel yang lebih kompleks, sehingga diketahui secara seksama variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan instansi dapat menentukan skala prioritas dalam mereformasi birokrasi terhadap variabel yang vital mempengaruhi kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Algopeng Z(2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas. Universitas Batanghari, Jambi. Tesis
- Djokosantoso, Moeljono (2003). Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, ElexMedia Komputindo, Jakarta.
- Fattah(2014).Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Efikasi Diri,danKepuasan Kerja. Elmatara, Yogyakarta.
- Hardiyansyah (2017), Manajemen Pelayanan dan Pengembangan Organisasi Publik. Dalam Perspektif Riset Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Gava Media Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung., Jakarta.
- Sedarmayanti (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2010), Teori & PraktekKepemimpinan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Malthis dan Jackson (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Terjemahan: Jimmy SadelidanBayu Prawira), Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mastuhu (2008) Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba, Makalah: disampaikan pada Diskusi Panel HMJ- KI IAIN Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu (2002). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nike Ningsih Purnama Sari, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur  
<https://www.neliti.com/publications/200670/pengaruh-budaya-organisasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-bagian-k>

Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar  
<https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/view/2185>

- Oie I (2010). Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan lainnya. Cetakan kelima. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Pribadi, Maulana dan Yani Syafei (2003). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Faktor Kognisi Pekerja Terhadap Kemampuan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Performansi Kerja (studi kasus di PT Sanken Indonesia-Bekasi)
- Robbin, S.P dan T.A Judge (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jilid 1 dan 2. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Schennenhom, Hunt dan Osbom (2003) Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSVP Dokter Kariadi Semarang. JRBI.
- Susi Hendriani & Yuli Artati, 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin