



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI JASA PELAYANAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Cik Wanto¹, Doni Ramandoko², Eva Yunitasari³

¹Universitas Muhammadiyah Pringsewu (Jalan KH. Ahmad Dahlan Nomor 112, Pringsewu Utara, Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu)

²Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai (Jalan Imam Bonjol No. 468, Lengkapura, Kecamatan Teluk Betung Barat, Kota Bandar Lampung)

³Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Baitul Hikmah (Jl. Pancasila Sakti No.1, Sumberejo, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung)

Corresponding Email: * cikwanto@umpri.ac.id

ABSTRACT

Performance refers to work performance and can also be interpreted as work achievement, work implementation, or work results. A company or organization needs to establish a culture that can become the identity of the organization and a reference for actions and behavior. An organizational culture that is properly managed as a management tool will have an impact and become a motivator for employees to behave positively, be dedicated, and be productive. This study uses a descriptive research method with a cross-sectional survey design. The population in this study consists of all employees working at the Gadingrejo Community Health Center Technical Implementation Unit in Pringsewu Regency, totaling 47 people. Sampling was conducted using the total population technique. Based on the results of this study, organizational culture (X1) and service compensation (X2) simultaneously affect the performance of employees at the Gadingrejo Community Health Center technical implementation unit (Y). The head of the Pringsewu Regency health office is advised to improve the organizational culture and service compensation at the technical implementation units of community health centers in Pringsewu Regency in order to improve the performance of community health center employees. Meanwhile, the head of the Gadingrejo Community Health Center is advised to improve and enhance organizational culture in order to improve employee performance in the technical implementation units of community health centers in Pringsewu Regency.

Keywords: Organizational culture, Service compensation, Employee performance

ABSTRAK

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja dan dapat diartikan pula sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Suatu perusahaan atau organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas organisasi serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan rancangan survey *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Gadingrejo di Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 47 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total



populasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, secara simultan budaya organisasi (X1) dan kompensasi jasa pelayanan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Gadingrejo (Y). Kepala dinas kesehatan Kabupaten Pringsewu disarankan untuk memperbaiki budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan pada unit pelaksana teknis puskesmas yang ada di Kabupaten Pringsewu agar dapat meningkatkan kinerja pegawai puskesmas. Sementara itu, kepala puskesmas Gadingrejo disarankan untuk memperbaiki dan meningkatkan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan unit pelaksana teknis puskesmas yang ada di Kabupaten Pringsewu.

Kata kunci : Budaya organisasi, Kompensasi jasa pelayanan, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja dan dapat diartikan pula sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa “*Performance is output derives from processes, human otherwise*”. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*Successfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Karyawan yang memiliki level kinerja tinggi merupakan karyawan yang produktivitasnya tinggi begitupun sebaliknya (Suwatno & Priansa, 2013). Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Faktor yang paling dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, terdapat dua indikator yang digunakan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai yaitu sasaran kerja PNS dengan bobot 60% dan perilaku kerja dengan bobot 40%. Perilaku kerja yang dinilai dari seorang pegawai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan (Badan



Kepegawaian Negara, 2013). Menurut Damayanti (2014) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana kinerja seseorang yaitu pertama adalah kemampuan individual yang meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian, kedua adalah tingkat usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja dan kehadiran serta yang ketiga adalah dukungan organisasi yang meliputi pelatihan pengembangan, teknologi, standar kinerja dan manajemen. Manajemen yang erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan dapat menimbulkan reaksi yang negatif maupun positif dari karyawan.

Suatu perusahaan atau organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas organisasi serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa bangga dengan organisasi serta memiliki acuan dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan membuat organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain (Muttaqin & Herminingsih, 2013).

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja (Sutrisno, 2009). Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada para karyawannya. Contohnya dalam menerapkan budaya disiplin. Penerapan kedisiplinan pada lingkungan kerja adalah sangat membantu dalam meningkatkan kualitas kinerja. Namun jika konsep



kedisiplinan yang diterapkan adalah terlalu berlebihan maka ini bukan hanya berdampak positif tapi juga bisa berdampak negatif seperti karyawan menjadi kaku dalam bekerja (Yulihardi, 2016).

Budaya Puskesmas Gadingrejo yang memiliki moto “CARE” merupakan komitmen kepedulian untuk memberikan layanan terbaik dengan semangat pelayanan profesional dan berorientasi pada kepuasan pasien. “CARE” adalah Cepat yaitu kecepatan pelayanan yang akan memberikan kepastian dan ketenangan kepada pasien; Akurat yaitu kecermatan dalam menjamin kepuasan pasien; Ramah yaitu keramahan dalam memberikan pelayanan, kenyamanan dan keakraban dalam kemitraan; dan Efisien yaitu efisiensi yang menjamin nilai pelayanan diberikan setara dengan kualitas yang diharapkan.

Berdasarkan data dari bagian kepegawaian di Puskesmas Gadingrejo diketahui bahwa jumlah pegawai berjumlah 47 orang yang terdiri atas 3 dokter umum, 1 dokter gigi, 2 tenaga administrasi, 1 tenaga asisten apoteker, 16 bidan, 1 perawat gigi, 16 perawat, 2 orang sanitarian, 1 analis kesehatan dan 4 tenaga teknis. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian diketahui bahwa tingkat kesesuaian jam kerja pegawai hanya mencapai 71%. Selain itu staf bagian informasi di Puskesmas Gadingrejo menyatakan bahwa beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga terkadang hal ini menghambat pekerjaan di bidang yang lain.

Hal tersebut yang menyebabkan pada evaluasi kinerja program yang dilakukan setiap tiga bulan sekali masih saja ada beberapa program tidak tercapai kuantitasnya sesuai dengan standar target yang ada yaitu sebesar 25%. Selain itu nilai BOR (*Bed Occupancy Ratio*) atau angka penggunaan tempat tidur di Puskesmas masih sangat rendah yaitu 32% dengan standar 60-85%. Sesuai dengan tugas dan fungsi pokok Puskesmas, maka Puskesmas



Gadingrejo melakukan tiga fungsi pokok pelayanan yaitu melaksanakan dan mengembangkan upaya kesehatan dalam rangka meningkatkan status kesehatan masyarakat, mengurangi penderita sakit dan membina masyarakat di wilayah kerja untuk berperan serta aktif dan diharapkan mampu menolong diri sendiri di bidang kesehatan.

Pelayanan kesehatan yang diberikan di Puskesmas Gadingrejo selama ini adalah promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Bertolak dari keempat pelayanan tersebut di atas maka usaha pokok Puskesmas Gadingrejo bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat. Jika ditinjau dari sistem kesehatan nasional merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama. Upaya kesehatan tersebut dikelompokkan menjadi dua, pertama, upaya kesehatan wajib meliputi Kesehatan Ibu dan Anka serta Keluarga Berencana, Upaya Perbaikan Gizi, kesehatan Lingkungan, Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular, Promosi Kesehatan dan Pengobatan. Kedua, upaya kesehatan pengembangan meliputi, Upaya Kesehatan Sekolah, Perawatan Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Gigi dan Mulut, Kesehatan Jiwa, Kesehatan Mata dan Kesehatan lanjut usia. Upaya pelayanan penunjang dari kedua pelayanan tersebut antara lain, upaya laboratorium medis dan laboratorium kesehatan masyarakat serta upaya pencatatan pelaporan

Berdasarkan hasil wawancara diketahui juga bahwa menurut 4 (40%) pegawai, sistem kompensasi jasa pelayanan yang ada di Puskesmas Gadingrejo belum sesuai dengan beban kerja dari tiap pegawai karena sistem kompensasi yang diterapkan di Puskesmas Gadingrejo hanya dijalankan berdasarkan jenjang pendidikan, masa kerja dan kehadiran pegawai namun belum sesuai dengan resiko dari masing-masing pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan 10 pasien yang mendapatkan pelayanan di



Puskesmas Gadingrejo diketahui bahwa 3 (30%) merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan dengan alasan pegawainya sering tidak tepat waktu, kurang ramah ketika memeriksa pasien dan pasien menunggu agak lama untuk mendapatkan pelayanan. Sedangkan 5 (50%) merasa cukup puas dan 2 (20%) merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian masalah tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Jasa Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Gadingrejo di Kabupaten Pringsewu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan rancangan cross-sectional dan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis deskriptif dan korelasi. Penelitian dilakukan dengan kuesioner. Responden bekerja di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Gadingrejo. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Gadingrejo, yang berjumlah 47 orang. Metode total populasi digunakan untuk mengumpulkan sampel, yang mencakup semua orang dalam populasi (Sunyoto, 2011).

HASIL

Hasil Penelitian Analisis Verifikatif

Normalitas data

Uji ini dilakukan dengan *uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (KS)*. Jika *Asimp. Sig* pada *Output Kolmogrov-Smirnov* lebih dari 0,05 (5%), maka data (nilai residual) terdistribusi normal. Sedangkan jika *Asymp. Sig* pada *Output Kolmogrov-Smirnov* kurang dari 0,05 (5%), maka data (nilai residual) terdistribusi tidak normal.

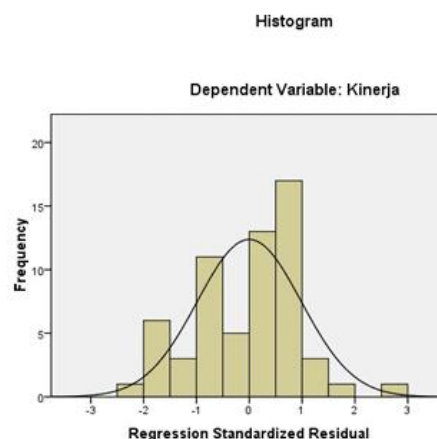


Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig.
47	0,913	0,351

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa *Asimp. Sig* pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* ($KS > 0,05$ (5%)), maka data variable (nilai residual) berdistribusi normal.

Gambar 1. Histogram normalitas data



Grafik menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal, karena grafik histogram berbentuk simetris yaitu tidak condong ke kiri maupun ke kanan.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel lain dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Untuk mendeteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai Variance Inflation



Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Hasil perhitungan penulis uraikan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,891	1,009	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi jasa pelayanan	0,891	1,009	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas mempunyai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi perbedaan variance residual suatu periode pengamatan yang lainnya, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan student delet residual nilai tersebut. Heteroskedastisitas yaitu menunjukkan kondisi di mana seluruh kesalahan (faktor pengganggu) tidak konstan atau tidak memiliki varian yang sama.

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh disajikan kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS lalu dijelaskan secara deskriptif. Analisis uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan suatu variabel terikat (dependent variable, Y) berdasarkan beberapa variabel bebas (independent variable, X) (X1, X2) dalam suatu persamaan linear. Hasil pengolahan data diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil analisis regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	25,779	5,837		4,416	0,000
Budaya Organisasi	0,227	0,059	0,402	3,868	0,000
Kompensasi jasa pelayanan	0,330	0,083	0,413	3,983	0,000

Berdasarkan parameter persamaan regresi mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut. 1) Konstanta dalam model regresi senilai 25,779 bertanda positif yang berarti jika semua variabel bebas (budaya organisasi, kompensasi jasa pelayanan) tidak ada, maka kinerja pegawai akan tetap terjadi sebesar 25,779. 2) Koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,227 dan bertanda positif yang berarti setiap penambahan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan variabel kinerja pegawai 0,227. Jika terjadi pengurangan satu satuan variabel budaya organisasi maka akan terjadi penurunan kinerja sebesar 0,227 dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. 3) Koefisien regresi kompensasi jasa pelayanan (X2) sebesar 0,330 dan bertanda positif yang berarti setiap penambahan satu satuan kompensasi jasa pelayanan akan meningkatkan variabel kinerja pegawai 0,330. Jika terjadi pengurangan satu satuan variabel kompensasi jasa pelayanan maka akan terjadi penurunan kinerja sebesar 0,330 dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta. Artinya semakin baik kompensasi jasa pelayanan, maka semakin tinggi kinerja pegawai. 4) Nilai residual (e) artinya error bahwa kesalahan dalam memprediksi data sampel yang dilakukan oleh peneliti.

Koefisien Determinan

Tabel 4. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,638	0,406	0,386



Besar pengaruh (kontribusi) secara simultan antara budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai yaitu:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,638)^2 \times 100\% \\ &= 40,6\% \end{aligned}$$

Besarnya kontribusi budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan sebesar 40,6% dan sisanyadipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditelaah pada penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara parsial

Alat untuk uji secara parsial yaitu dengan uji t, uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui korelasi diantara dua variabel. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah korelasi antara budaya organisasi (X1) dan kompensasi jasa pelayanan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan diuraikan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	25,779	5,837		4,416	0,000
Budaya Organisasi	0,227	0,059	0,402	3,868	0,000
Kompensasi jasa pelayanan	0,330	0,083	0,413	3,983	0,000

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dikemukakan dapat diterima atau ditolak maka nilai thitung dibandingkan dengan ttabel pada uji dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) adalah 0,05 (5%) dan derajat kebebasan (dk) = n-k. Dimana n = banyaknya data, k = banyaknya variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut: Pertama, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo; a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo. b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa



nilai t_{hitung} 3,868, selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,99962$, hasil perhitungan diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo. Kedua, pengaruh kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo. a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara antara kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo. b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3,983, selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,99962$, hasil perhitungan diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana Puskesmas Gadingrejo. Ketiga, pengaruh budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo.

Uji secara Simultan

Tabel 6. Hasil uji secara simultan

Model	Mean square	F	Sig.
Regression	183, 172	19,858	0,000
Residual	9,224		

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dikemukakan dapat diterima atau ditolak maka nilai F yang telah dihitung dengan rumus di atas (F_{hitung}) dibandingkan dengan (F_{tabel}) pada uji dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) adalah 0,05 (5%) dan derajat kebebasan (dk) = ($n-k-1$), dimana n = banyaknya data, k = banyaknya variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa nilai $Sig. = 0,000 < F_{hitung} = 19.859 > F_{tabel} = 3,16$ yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi (X_1) dan kompensasi jasa pelayanan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya secara simultan



budaya organisasi (X1) dan kompensasi jasa pelayanan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Gadingrejo

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo. Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang sengaja diciptakan untuk ditaati atau dilaksanakan oleh masing-masing pegawai maupun seluruh pekerja yang terlibat didalam suatu ruang lingkup organisasi maupun itu perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan suatu pengukuran untuk melihat tingkat kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu dalam pencapaian hasil kinerja yang lebih baik dan untuk mempertahankan atau meningkatkan penerapan budaya organisasi yang lebih baik maka dapat hasil kinerja yang lebih baik (Sandhi, 2014). Setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja atau performance dapat dikatakan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Rifai, 2014).



Semua karyawan di perusahaan, termasuk pimpinan dan rekan kerja, harus memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Ini termasuk perlunya karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja mereka, baik di unit kerja yang sama maupun di unit kerja lain. Selain itu, temuan penelitian ini mendukung penelitian Naderi dan Jadidi (2014) tentang karyawan Rumah Sakit Pemerintah di Isfahan, Iran; Hakim (2015) tentang karyawan Rumah Sakit Daerah di Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara; dan Evliani (2014) tentang perawat di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Moewardi Surakarta. Menurut penelitian ini, ada empat komponen budaya organisasi yang berhubungan dengan kinerja organisasi: keterlibatan, keselarasan, adaptasi, dan tujuan (Isnada, 2016).

Pengaruh Kompensasi Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Gadingrejo

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3,983, selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,99962$, hasil perhitungan diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 tolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo. Salah satu cara untuk menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah dengan memberikan kompensasi untuk jasa pelayanan berdasarkan kinerja karyawan. Ini terkait dengan berbagai jenis penghargaan individu sebagai kompensasi atas upaya mereka untuk menyelesaikan tugas organisasi. Sistem kompensasi dirancang untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Sukarno, 2013). Penelitian sebelumnya oleh Ardi & Sukmasari (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika kompensasi yang diberikan instansi



lebih tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan kata lain, jika kompensasi yang diberikan instansi lebih layak dan diterima oleh pegawai, dan sesuai dengan tenaga atau kemampuan mereka, maka pegawai akan lebih produktif.

Adanya pengaruh antara kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo selaras dengan dengan apa yang diungkapkan oleh Susanto (2016) bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya (Iqbal dkk, 2016).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Gadingrejo

Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), kompensasi jasa pelayanan (X2), secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini, secara simultan budaya organisasi (X1) dan kompensasi jasa pelayanan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa terbukti bahwa secara bersama-sama, budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Gadingrejo. Dengan demikian, dengan budaya organisasi yang kuat dan



dijalankannya sistem pemberian kompensasi jasa pelayanan yang adil dan baik, maka hal itu dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Prihatiningtyas, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai-nilai kerja yang jelas, komunikasi yang baik, serta kerja sama tim yang harmonis, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, kompensasi jasa pelayanan yang adil dan sesuai dengan beban kerja terbukti memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Pegawai yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang transparan dan proporsional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta komitmen terhadap organisasi. Secara simultan, budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat penerapan budaya kerja yang positif serta mengelola sistem kompensasi secara adil dan berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara optimal.

Penelitian ini belum menjawab seluruh permasalahan yang diteliti karena adanya berbagai keterbatasan, di antaranya: 1) Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas hanya berjumlah 47 responden sehingga hasil penelitian mungkin belum tepat untuk digeneralisasikan. 2) Dalam penelitian ini peneliti hanya fokus pada hasil kuesioner sebagai alat pengukuran variabelnya, persepsi responden tergantung pada pemahaman butir



pernyataan yang tercantum dalam kuesioner sehingga kemungkinan dapat terjadi perbedaan persepsi responden dengan pengukuran yang bersifat self reported sehingga kemungkinan jawaban responden menjadi bias.

REFERENSI

- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten Rembang. *Ebbank*, 7(2), 105-110.
- Damayanti, K. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. *Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi (KOMPILEK)*, 6(1), 40-52.
- Iqbal, Z., Nuryanti, N., & Rifqi, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis (Doctoral dissertation, Riau University).
- Isnada, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, 4(2), 62-75.
- Muttaqin, R., & Herminingsih, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 76-88.
- Prihatiningtyas, S. (2016). Kompensasi Sebagai Penyemangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Konsep Kompensasi Dan Kinerja Karyawan). *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 110-120.
- Rifai, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar. Tesis, Program Studi Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Kekhususan Administrasi Umum (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Sandhi, N. P. D. A., & Ni, K. M. (2014). Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja juru pemantau jentik dalam pelaksanaan pemberantasan sarang nyamuk di kecamatan denpasar selatan tahun 2013. *Community Health (Bristol)*, 2(1), 1.
- Sukarno, A. N. H. (2013). Hubungan antara Beban Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).



- Sunyoto, D. 2011. Analisis Untuk Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika
- Susanto, G. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Media Manajemen Jasa, 3(2).
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno & Priansa, D. J. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Yulihardi, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 7(1), 94-103.