

Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat

Rini Martiwi¹, Nyoman Suardita², Enggar Widyaningrum³, Dedi Suharyadi⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bina Sarana Informatika

martiwirini@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence and how much influence organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance at the Tambora District Health Center, West Jakarta. The research method uses quantitative descriptive analysis. The sampling technique used a saturated sample with a sample of 70 people by distributing questionnaires. The technique used to analyze this data is using t test, F test, determination test and multiple regression equation using SPSS version 22. The results of this study showed that based on the t value for the organizational culture variable (X1) is 3.187, with a sig value of 0.116, Motivation variable (X2) is 3.145 with a sig value of 0.025, Job Satisfaction variable (X3) is 0.215 with a sig value of 0.817, meaning that organizational culture, motivation, and job satisfaction variables have a positive and partially significant effect on employee performance variables. The results of the F test are stated simultaneously that Organizational Culture (X1), Motivation (X2), and Job Satisfaction (X3) have a positive and significant effect on employee performance. The results of the regression equation test are 0.764 and 0.318 which means that the relationship between organizational culture and motivation with employee performance is positive and significant, and 0.028 on the job satisfaction variable which means that there is a positive but not significant effect. While the results of the coefficient of determination test are employee performance of 0.675 or 67.5% is influenced by organizational culture factors, motivation and job satisfaction while the rest is influenced by other factors. The results of this study indicate that there is a fairly strong influence between organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance at the Tambora District Health Center, West Jakarta.

Keywords: Organizational, Culture, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang dengan menyebarkan kuesioner. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data ini menggunakan uji t, uji F, uji determinasi dan persamaan regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa berdasarkan nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah 3,187, dengan nilai sig 0,116, variabel Motivasi (X2) adalah 3,145 dengan nilai sig 0,025, variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,215 dengan nilai sig 0,817, diartikan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil uji F dinyatakan secara bersamaan Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji persamaan regresi sebesar 0,764 dan 0,318 yang berarti bahwa hubungan budaya organisasi, dan motivasi dengan kinerja pegawai positif dan signifikan, serta 0,028 pada variabel kepuasan kerja yang berarti terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan . Sedangkan hasil uji koefesien determinasi yaitu kinerja pegawai sebesar 0,675 atau 67,5% dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat.

Kata kunci: Budaya, Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi diri sendiri dan kinerja perusahaan. Dalam pengelolaan human resource pada perusahaan, maka terbentuklah budaya organisasi yang berjalan dengan baik dan berdasarkan visi dan misi perusahaan tersebut. Karena budaya organisasi adalah salah satu hal penting dalam mendorong karyawan

agar memaksimalkan kinerjanya [1]. Budaya merupakan aspek yang ada dalam suatu organisasi karena setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi tersendiri yang menjadi khas dan berbeda dengan budaya organisasi lainnya. Budaya organisasi ini biasanya dibentuk oleh pendiri organisasi atau perusahaan sejak pertama kali organisasi atau perusahaan tersebut berdiri, meskipun dalam perjalannya kemungkinan akan mengalami

beberapa perubahan seiring organisasi tersebut berkembang. Organisasi adalah suatu proses penggabungan pekerjaan yang beberapa orang atau kelompok-kelompok harus untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang sistematis, efektif, efisien, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia [2]. budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga terbentuk menjadi sebuah aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi [3]. Unsur dalam budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, norma, persepsi, asumsi, dan ciri khas dari pola perilaku yang ditujukan pada suatu organisasi yaitu kepribadian seperti apa yang dipunyai oleh individu secara seragam yang memberikan arti, arah dan mobilisasi [4]. Berdasarkan Kementerian Pelayanan Aparatur Negara RI menyatakan bahwa budaya organisasi adalah point of view dari suasana hati yang membangun kepercayaan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, bersungguh-sungguh dan bersemangat tinggi dalam mencapai prestasi kerja terbaik [5]. Budaya organisasi sebagai sebagai budaya yang mengimplikasikan adanya dimensi atau karakteristik tertentu yang berhubungan secara budaya, secara erat dan interdependen [6]. Budaya sebagai suatu pola yang dikembangkan dalam oleh kelompok tertentu menghadapi masalah. Oleh karena itu, perlu diajarkan kepada anggota baru cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya [7]. Budaya organisasi adalah pokok problem solving baik secara eksternal maupun internal yang dilaksanakan secara konsisten oleh suatu grup yang selanjutnya menurunkannya kepada para anggotanya yang baru sebagai sebuah cara yang dianggap tepat untuk, merasakan, memahami, memikirkan terhadap problem terkait[8]. Budaya organisasi memiliki dua fungsi yaitu fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi internal berhubungan dengan penyatuhan berbagai sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi sedangkan fungsi eksternal terkait bentuk adaptasi terhadap lingkungan di luar organisasi, sehingga budaya organisasi berkembang berdasarkan penyesuaian baik internal maupun eksternal [9].

10 fungsi utama budaya organisasi [10]. Fungsi tersebut adalah:

1. Sebagai pembeda atau ciri khas dengan organisasi, kelompok ataupun lingkungan lain yaitu dengan adanya ciri atau identitas khusus atau eksklusif yang hanya dimiliki oleh organisasi tersebut dan tidak dimiliki organisasi atau kelompok lainnya.
2. Sebagai pemersatu bagi anggotanya yang merupakan komitmen bersama para anggotanya. Para anggota akan memiliki sense of belonging (rasa memiliki), tanggungjawab, kewajiban dan partisipasi untuk kemajuan organisasinya.
3. Mengajak kepada stabilitas sosial yang terdeskripsikan dengan lingkungan kerja dirasakan positif, dengan mengatur konflik dan perubahan dengan baik.
4. Sebagai acuan dan batasan yang menjaga dan membentuk perilaku serta sikap para anggota organisasi.
5. Sebagai pemersatu berbagai sub-sub budaya baru yang biasanya ada pada perusahaan besar yang mana setiap unitnya membawa sub budaya baru.
6. Membentuk budaya organisasi baru
7. Sebagai sarana problem solving permasalahan utama organisasi yaitu bisa menyelesaikan problem penyesuaian dengan eksternal dan integrasi internal
8. Sebagai pedoman dalam planning perusahaan
9. Sebagai sarana komunikasi yang meliputi kata-kata, dan semua hal yang sifatnya material maupun perilaku.
10. Sebagai penghambat dalam melakukan inovasi, yang dapat dialami jika budaya organisasi tidak mampu untuk mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Enam karakteristik utama dalam budaya organisasi yaitu [11]:

1. Keberanian mengambil resiko dan berinovasi. Dimana pegawai atau anggota organisasi didorong untuk mampu berinovasi dan keberanian mengambil risiko dalam memutuskan suatu kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
2. Fokus terhadap hal-hal detail kecil, yang mana anggota/pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal terperinci.
3. Berorientasi pada hasil kerja. Manajemen melihat pada hasil yang didapatkan daripada teknik dan proses untuk mencapai hasil yang diharapkan tersebut.
4. Berorientasi pada anggota organisasi. Keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh dan akibat yang ditimbulkan pada anggota internal yang ada dalam organisasi dari pada individu-individu yang lain.
5. Berorientasi tim. Aktifitas kerja diorganisasi pada tim daripada individu-individu.
6. Keagresifan. Bersikap lebih agresif dan bersaing dengan para kompetitornya.

Motivasi adalah suatu proses sebagai pengaruh atau dorongan dari eksternal terhadap individu atau grup kerja supaya mereka berkeinginan menjalankan apa yang telah diinginkan. Sehingga dapat dikatakan

rangsangan yang dapat menjadikan seseorang mengerjakan keinginannya secara ikhlas dan tidak terpaksa sehingga apa yang dilakukannya berjalan lancar dan memuaskan [12]. Motivasi dirasakan telah memberi nilai tambah dan dorongan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang atau memberikan arahan tingkah laku pegawai. Pencapaian kinerja pegawai harus didukung adanya motivasi yang kuat dari sebuah organisasi, dimana pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja organisasi juga akan tercapai dengan baik [13]. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan seseorang terhadap pekerjaan, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan output dari sebuah hubungan antara seseorang dengan lingkungan kerja. Seorang karyawan akan merasakan kenyamanan dan loyalitas tinggi terhadap tempatnya bekerja jika mendapatkan kepuasan kerja [14]. Kepuasan kerja adalah suatu selisih (gap) antara tujuan seseorang dengan realita yang mereka dapatkan dalam bekerja [15]. Kepuasan kerja memiliki standar nilai yang berbeda antara satu orang dengan lainnya, karena adanya perbedaan cara pandang pada setiap orang. Tingginya tingkat kepuasan seseorang disebabkan banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang [16].

Kinerja atau performance dalam bahasa Inggris berarti “thing done” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Maka dapat disimpulkan performance atau kinerja adalah suatu output kerja yang dapat digapai oleh individu atau sejumlah anggota grup pada sebuah organisasi, yang sesuai dengan hak, tanggung jawab dan kewenangannya, sebagai langkah dalam mencapai tujuan organisasi secara sah dan resmi serta tidak melanggar aturan yang berlaku dan sesuai dengan batasan-batasan moral maupun etika [17]. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang dijadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi, baik bersifat tangible, non tangible ataupun non material [18]. Kinerja karyawan adalah sebuah ungkapan yang meliputi output, efektivitas, efisiensi serta berkaitan dengan produktifitas. Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan atas tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas [19]. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bertujuan memperoleh profit dan beroperasi karena adanya kegiatan bisnis yang dilakukan oleh para pegawainya yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut [20]:

1. Faktor efektifitas dan efisiensi
2. Faktor inisiatif
3. Faktor otoritas dan tanggungjawab
4. Faktor disiplin

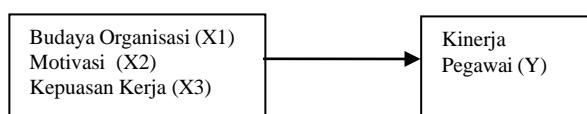
terpenting di dalam organisasi sehingga perlu membuat suatu budaya organisasi yang tepat sebagai support system tercapainya tujuan organisasi dan tingkat efektifitas organisasi dapat ditingkatkan. Pemberdayaan budaya organisasi yang baik bisa menjadi salah satu solusi dalam menghadapi tantangan saat ini. Maka budaya organisasi dapat dijadikan sebagai sebuah strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberdayaan budaya organisasi selain akan berdampak menghasilkan budaya organisasi yang berkualitas, juga akan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi karena berdampak langsung terhadap kinerja pegawainya. Sehingga timbul penilaian bahwa tingkat kinerja seseorang dinilai berdasarkan pada produktifitas yang dihasilkannya.

Puskesmas kecamatan Tambora adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan di wilayah Jakarta Barat yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan promotive dan preventif di wilayah kecamatan Tambora. Pada tahun 2021, Puskesmas Tambora sempat mengalami masalah terkait pelayanan yang diberikan oleh beberapa karyawannya kepada seorang pasien yaitu seorang pasien ibu hamil merasa dilecehkan secara verbal oleh beberapa karyawannya namun sudah dapat diselesaikan dengan baik [21]. Selain itu Puskesmas Tambora berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelayanan terbaik yaitu dengan membangun budaya organisasi yang baik bagi seluruh pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada massyarakat, salah satunya dengan menerapkan sistem e-kinerja untuk mengontrol kinerja pegawainya. Dengan e-kinerja pihak manajemen Puskesmas Tambora dapat mengawasi dan melakukan penilaian sejauh mana kinerja masing-masing karyawan yang dapat dikontrol melalui sistem, dimana key performance dapat dinilai untuk memberikan reward dan punishment kepada karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa ada tidaknya pengaruh dan jika ada seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Manfaat penelitian diharapkan akan dapat bermanfaat bagi stakeholder yang terlibat dalam manajemen sumberdaya manusia pada khususnya. Bagi instansi, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan instansi dalam pengambilan keputusan dan bagaimana strategi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Bagi Peneliti, untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan khususnya mengenai seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawainya. Bagi Pembaca, manfaat bagi pembaca adalah penelitian ini di harapkan dapat menjadi informasi atau bahan kajian yang dapat membantu para pembaca dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang diatas, Puskesmas Tambora sebagai instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang kesehatan harus mampu mengutamakan promotive dan preventif di wilayah kecamatan Tambora dan menjadi yang Puskesmas terdepan dan terbaik di wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan hal tersebut maka budaya organisasi merupakan urgensi dalam suatu instansi karena dapat meningkatkan kepuasan pelanggan kinerja pegawainya. Dan kapasitas manajemen dalam membangun budaya organisasi yang baik akan sangat menentukan kinerja pegawai dan kesuksesan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan dari instansi tersebut.

2. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu metode ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data-data yang mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu bercirikan sistematis, rasional dan empiris [22]. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan deskriptif kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner, dokumentasi dan kepustakaan. Puskesmas Tambora Jakarta Barat dijadikan sebagai objek penelitian ini karena sebagai instansi yang beroperasi dalam bidang pelayanan kesehatan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat wilayah kecamatan Tambora khususnya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun dalam bagan/skema kerangka berfikir sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu ataupun kelompok yang ada dalam wilayah penelitian yang ingin diteliti [23]. Dalam penelitian ini populasinya adalah 70 orang yang merupakan seluruh pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat. Sampel merupakan bagian dari unsur dalam populasi yang dapat memberikan suatu simpulan tentang populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu dengan sebanyak 70 responden yang bekerja sebagai pegawai Puskesmas Tambora Jakarta pada periode Agustus 2021.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah:

a. Analisa deskriptif. Analisa ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik penelitian terkait obyek penelitian yang terdiri atas tempat, kondisi responden serta item-item yang didistribusikan pada masing-masing variabel. Sesudah semua data terkumpul

dilanjutkan dengan melakukan olah data dan menyajikan data tersebut kedalam bentuk table kemudian membahas data yang telah diolah tersebut dalam bentuk deskriptif.

b. Analisa Regresi. Menurut Sugiyono rumus persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan perkiraan seberapa besar nilai variabel dependent (budaya organisasi) bila nilai variable independent (kinerja pegawai) dimanipulasi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat

H1:Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat

H2:Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat

H3:Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Regresi Berganda

Pada penelitian ini setelah data dinyatakan valid dan reliable melalui uji validitas dan uji reabilitas, maka uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Variabel X1, X2, dan X3) yaitu budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics 22 for windows.

Tabel 1. Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	Constanta	33,899	5,093
	Budaya Organisasi_X1	,764	,100
	Motivasi_X2	,318	,101
	Kepuasan Kerja_X3	,028	,124
a. Dependent Variable, Kinerja_Pegawai (Y)			

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,764, berarti apabila variabel independen lain mempunyai nilai tetap dan X1 naik 1%, maka Y akan naik 0,764 dan dapat disimpulkan terdapat adanya hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Tambora Jakarta Barat. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,318 dapat diartikan apabila variabel independen lain mempunyai nilai tetap dan X2 naik sebesar 1%, maka Y naik 0,318 dan dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai puskesmas Tambora Jakarta Barat. Sedangkan koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,028 berarti

apabila variabel independen lain mempunyai nilai tetap dan X3 naik sebesar 1%, maka Y naik 0,028 dan dapat disimpulkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat.

Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui secara individu pengaruh dari variabel independen (X1, X2, X3) berupa budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial apakah berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja puskesmas Tambora Jakarta Barat. Hasil uji t disajikan pada tabel. 2 dibawah.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	T	Sig
1 Constant	6,575	,000
Budaya Organisasi_X1	3,187	,116
Motivasi_X2	3,145	,025
Kepuasan Kerja_X3	,215	,817

b. Dependent Variable, Kinerja_Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel X1 (Budaya Organisasi) yaitu $3,187 > t$ tabel $1,675$ dengan nilai sig $0,116 > 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X2) adalah $3,145 >$ dari t tabel $1,675$ dengan nilai sig $0,025 < 0,05$, berarti motivasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar $0,215 <$ dari t tabel $1,675$ dengan nilai sig $0,817 > 0,05$. Berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersamaan pengaruh dari variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai puskesmas Tambora Jakarta Barat. Hasil uji F disajikan pada tabel. 3 dibawah.

Tabel. 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean of Square	F	Sig
1 Regression	67,970	3	22,993	3,438	,023 ^b
Residual	441,105	66	6,668		
Total	508,075	69			

Berdasarkan tabel diatas diketahui F hitung $3,438 >$ nilai F tabel $2,51$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, dan dapat diartikan bahwa H_0 ditolak. Maka disimpulkan secara bersamaan Budaya Organisasi (X1), Motivasi

(X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefesien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat terlihat pada tabel. 4

Tabel. 4 Hasil uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Stand. Error of the estimate
1	0,356	,675	,97	2,651

Berdasarkan tabel. 4 diketahui bahwa nilai R square (R^2) sebesar $0,675$ yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1, X2, dan X3 (budaya organisasi, motivasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) secara gabungan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,675 \times 100\%$$

$$D = 67,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tambora Jakarta Barat sebesar $67,5\%$, sedangkan sisanya sebesar $32,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa berdasarkan uji t, koefisien regresi berganda, uji F dan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat, dimana diketahui nilai R square $0,675$ atau $67,5\%$ artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, motivasi dan kepuasan kerja sebesar $67,5\%$ sisanya $32,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, diantaranya disiplin kerja, pengawasan, kompensasi, komunikasi dan lain-lain.

Daftar Rujukan [APA Style]

- [1] Audia, N.A.,& Silvianita,A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasni dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2, Hal. 144-156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>
- [2] Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 18(2), 120–128. Retrieved from <http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/kajian>

- ilmiah/article/view/202DOI:<http://dx.doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- [3] Nalendra, A. R. A., Waty, S., & Suhaila, A. 2018. Implementasi Kebijakan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 141–148. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2444>
- [4] Latifah. 2014. Pengaruh Kemampuan Personal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat Latifah, 2(2), 149–160. <https://doi.org/10.31294/jki.v2i2.1638>
- [5] Wahyudi, W.D & Tupti,Z. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44 <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>.
- [6] Sulastri, E., Ghaleb, S., Taharuddin. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Juli- Desember 2017 Vol 6, No. 2, ISSN 2541-1780 <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v6i1.2767>
- [7] Wiyanto & Idrus, M. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis Unpam*, Vol.4 No. 1 hal 1-12 <http://dx.doi.org/10.32493/drdb.v4i1.8690>
- [8] Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*. Edisi Agustus 2019, Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75 <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- [9] Rosmaini & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- [10] Nuraeni, R., Eldine, A., & Muniroh, L. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 487. DOI: 10.32832/manager.v2i4.3795
- [11] Nurhayati, A., & Nurhalimah, N. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 1–5. <https://doi.org/10.34308/eqien.v6i2.93>
- [12] Nurrohmat, A. & Lestari,R. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Journal Riset Akuntansi*. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- [13] Nuraeni, R., Eldine, A., & Muniroh, L. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 487. DOI: 10.32832/manager.v2i4.3795
- [14] Sugiantoro, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/f7m6q>
- [15] Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JARTIKA Jurnal Riset Teknologi Dan Inovasi Pendidikan*, 3(2), 322–330. <https://doi.org/10.36765/jartika.v3i2.271>
- [16] Noor, Z. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 473–486. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.123>
- [17] Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JARTIKA Jurnal Riset Teknologi Dan Inovasi Pendidikan*, 3(2), 322–330. <https://doi.org/10.36765/jartika.v3i2.271>
- [18] Saifuddin, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Se-Kota Juang Bireuen. *IndOmara*, 1(1). <https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.226>
- [19] Nursyirwan, V. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Pt Bank X Terhadap Kepuasan Kerja. <https://doi.org/10.33753/madani.v2i1.47>
- [20] Hasmin, E. (2019). Buku Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jsznm>
- [21] Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- [22] Darmawan, D. (2018). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- [23] PP Universitas Negeri Semarang, S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Kepala Sma Se Eks Karesidenan Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(1). <https://doi.org/10.26877/jmp.v1i1.211>