

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno

Alina Nuzulia Rachmah Hidayati, Dr. Harini Abrilia Setyawati

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Kebumen

Email : alinanuzulia1994@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 36 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan *sampling jenuh*. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 23 for windows*. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno. Hasil uji F juga menunjukkan jika seluruh variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja PNS UPTD Puskesmas Poncowarno 71,3% dipengaruhi oleh variabel kompetensi variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja. Sebaliknya 28,7 % yang lain disebabkan oleh variabel lain.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, competence, and work discipline on performance in Civil Servants (PNS) in Poncowarno Puskesmas UPTD. The data used in this study uses 36 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. Retrieval of data using a questionnaire based on a likert scales. The method of data analysis using multiple regression analysis with the help of SPSS 23 for windows program. The results of the study based on the t test showed that organizational culture, competence and work discipline significantly influenced the performance of the civil servants (PNS) at the UPTD Puskesmas Poncowarno 71,3% is influenced by the competency variables of organizational culture, competence, and work discipline variables. On the other hand, another 28,7% is caused by other variables.

Keywords : Organizational Culture, Competence, Work Discipline, The performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dituntut agar bisa mengelola sumber daya manusia yang ada atau dimilikinya dengan baik untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasinya. Dengan demikian untuk keberhasilan proses operasional suatu organisasi sangat ditentukan kualitas sumber daya manusia tersebut dalam hal ini adalah pegawai. Salah satu sumber daya yaitu pegawai di berbagai instansi salah satunya puskesmas.

Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 tercantum bahwa Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Untuk mewujudkannya diperlukan suatu upaya kesehatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan baik yang dilakukan pemerintah maupun masyarakat dan pada dasarnya setiap orang berhak untuk sehat dan mendapatkan pelayanan kesehatan. Salah satu upaya dalam Pembangunan Kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan adalah kegiatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan terdepan kepada masyarakat baik kegiatan di dalam dan luar gedung Puskesmas.

Puskesmas sebagai penanggungjawab penyelenggara upaya kesehatan terdepan, kehadirannya di tengah masyarakat tidak hanya berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat, tetapi juga sebagai pusat komunikasi masyarakat. Di samping itu, keberadaan Puskesmas di suatu wilayah dimanfaatkan sebagai upaya-upaya pembaharuan (inovasi) baik di bidang kesehatan masyarakat maupun upaya pembangunan lainnya bagi kehidupan masyarakat sekitarnya sesuai dengan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Oleh karena itu, keberadaan Puskesmas dapat diumpamakan sebagai "agen perubahan" di masyarakat sehingga masyarakat lebih berdaya dan timbul gerakan-gerakan upaya kesehatan yang bersumber pada masyarakat (Kepmenkes RI No. 585/MENKES/SK/V/2007).

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan

masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Peraturan Menteri Kesehatan No. 75 Tahun 2014).

Pada kenyataannya, dalam pelaksanaannya Puskesmas masih menghadapi berbagai masalah antara lain: kegiatan yang dilaksanakan Puskesmas kurang berorientasi pada masalah dan kebutuhan masyarakat setempat tetapi lebih berorientasi pada pelayanan kuratif bagi pasien yang datang ke Puskesmas, keterlibatan masyarakat yang merupakan andalan penyelenggaraan pelayanan kesehatan tingkat pertama belum ditingkatkan secara optimal. Sampai saat ini Puskesmas kurang berhasil menumbuhkan inisiatif masyarakat dalam pemecahan masalah dan rasa memiliki Puskesmas serta belum mampu mendorong kontribusi sumber daya masyarakat dalam penyelenggaraan upaya kesehatan (Kepmenkes RI No. 585/MENKES/SK/V/2007). Puskesmas mempunyai 6 (enam) program kesehatan dasar atau disebut basic six yaitu: Promosi Kesehatan (Promkes), Kesehatan lingkungan (Kesling), Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) termasuk KB, Perbaikan Gizi, Pemberantasan Penyakit Menular (P2M), dan Pengobatan (Syafudin, dkk., 2009).

Menurut Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Salah satu contoh Puskesmas yang ada di Kabupaten Kebumen yaitu Puskesmas Poncowarno, Puskesmas ini merupakan Puskesmas yang menyediakan berbagai macam pelayanan kepada masyarakat dengan pelayanan yang sudah cukup baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai ujung tombak pelayanan merupakan masalah yang penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja pegawai yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas kesehatan yang diberikan terhadap para pasien baik yang sedang sakit maupun yang sehat, kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Berikut ini adalah data evaluasi dan analisis pencapaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno.

Tabel I-I
Evaluasi dan Analisis Pencapaian Penilaian
Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada
UPTD Puskesmas Poncowarno

| No. | Unsur | Tahun | |
|-----|--------------|--------|--------|
| | | 2017 | 2018 |
| 1 | SKP | 81,20% | 82,82% |
| 2 | Orientasi | 78,80% | 78,66% |
| 3 | Pelayanan | 78,57% | 78,54% |
| 4 | Integritas | 91% | 91% |
| 5 | Komitmen | 78,38% | 78,29% |
| 6 | Disiplin | 78,34% | 78,29% |
| 7 | Kerjasama | 85% | 85% |
| | Kepemimpinan | | |

Sumber : Laporan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2017 dan 2018.

Berdasarkan tabel I-I diatas, jika kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno dalam kerjanya sudah baik namun masih belum maksimal. Apabila hal tersebut tidak dilakukan perbaikan dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas di UPTD Puskesmas Poncowarno dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya Organisasi menurut Sedarmayanti (2014:75), budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada Kepala UPTD Puskesmas Poncowarno, budaya organisasi disana sudah cukup baik namun masih ada beberapa pegawai puskesmas yang kurang tanggap dengan tugas-tugas yang diberikan, padahal terdapat beberapa tugas yang mengharuskan pegawai puskesmas untuk menyelesaikan tugas saat sesuai waktu yang diberikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Menurut Moehersono (2012:5) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha pada UPTD Puskesmas Poncowarno, kompetensi para pegawai masih memerlukan

pembinaan untuk meningkatkan kompetensi

kerjanya dimana para pegawai belum

memahami standar kinerja yang baik, dan ada beberapa pegawai yang merangkap jabatan yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang akhirnya dikerjakan oleh satu orang, seperti pegawai bidang sanitasi yang merangkap promosi kesehatan (promkes), bidan yang merangkap menjadi bendahara BLUD, dan perawat yang merangkap menjadi bendahara dan

tugas-tugas lainnya.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja, Menurut Wirawan (2009:138) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Tabel I-2
Data Prosentase Ketidakhadiran Pegawai
Bulan Januari-Maret 2019 pada UPTD
Puskesmas Poncowarno

| Bulan | Jumlah Pegawai | Keterangan | Jumlah Absensi (orang) | Prosentase Ketidakhadiran |
|----------|----------------|------------|------------------------|---------------------------|
| Januari | 36 | Terlambat | - | - |
| | | Ijin | 2 | 5,55% |
| | | Sakit | 2 | 5,55% |
| | | Alpha | - | - |
| | | Cuti | - | - |
| | | Dinas luar | - | - |
| Februari | 36 | Terlambat | - | - |
| | | Ijin | 3 | 8,33% |
| | | Sakit | 2 | 5,55% |
| | | Alpha | - | - |
| | | Cuti | - | - |
| | | Dinas luar | 1 | 2,77% |
| Maret | 36 | Terlambat | - | - |
| | | Ijin | 6 | 16,66% |
| | | Sakit | 3 | 8,33% |
| | | Alpha | - | - |
| | | Cuti | 1 | 2,77% |
| | | Dinas luar | 5 | 13,88% |

Sumber : UPTD Puskesmas Poncowarno Tahun 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai selama 3 bulan merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang masih mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas

Poncowarno. Wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada Kepala Tata Usaha UPTD Puskesmas Poncowarno, jika terlihat fenomena yang terjadi masih adanya Pegawai yang terlambat masuk kerja, tugas-tugas yang diberikan terkadang tidak sesuai target yang diberikan, kurangnya memanfaatkan waktu kerja untuk seefektif dan seefisien mungkin.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno?
2. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno?
4. Bagaimana budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno?

Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti. Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti, maka penulis hanya membatasi masalah pada :

1. Populasi penelitian pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 36 orang.
2. Membatasi variabel penelitian pada: Budaya Organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno.

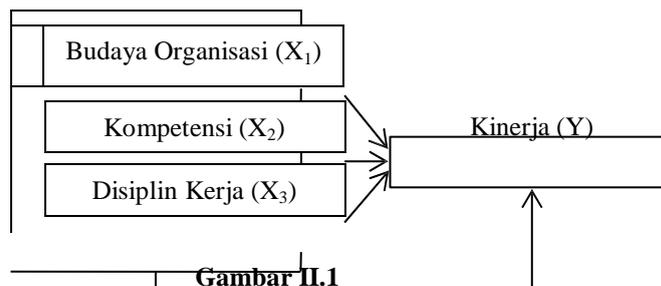
KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

| <u>Nama Peneliti</u> | <u>Judul Penelitian</u> | <u>Hasil Penelitian</u> |
|-------------------------------|--|--|
| Neli Andriyani | “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bakam”. | Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| Marlina Budhiningtyas Winanti | “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat”. | Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. |
| Regina Aditya Reza | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara”. | Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |

Kerangka Pemikiran

Dari judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Poncowarno” dapat diperjelas dalam gambar sebagai berikut.



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H₁ : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Poncowarno.
- H₂ : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Poncowarno.
- H₃ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Poncowarno.
- H₄ : Ada pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Poncowarno.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1

Indikator Kinerja pada Kuesioner

| No. | Indikator | Butir ke | Jumlah |
|---------------|------------------------|----------|----------|
| 1 | Kualitas | 1 | 1 |
| 2 | Kuantitas | 2 | 1 |
| 3 | Ketepatan waktu | 3 | 1 |
| 4 | Efektifitas biaya | 4 | 1 |
| 5 | Membutuhkan pengawasan | 5 | 1 |
| 6 | Pengaruh interpersonal | 6 | 1 |
| Jumlah | | | 6 |

Sumber: Sudarmanto(2009)

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Sedarmayanti (2014:75), budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Tabel III-2

Indikator Budaya Organisasi pada Kuesioner

| No. | Indikator | Butir ke | Jumlah |
|---------------|------------------------------|----------|----------|
| 1 | Inovasi dan mengambil resiko | 1 | 1 |
| 2 | Memperhatikan detail | 2 | 1 |
| 3 | Orientasi pada hasil | 3 | 1 |
| 4 | Orientasi individu | 4 | 1 |
| 5 | Orientasi pada tim | 5 | 1 |
| 6 | Keagresifan | 6 | 1 |
| 7 | Stabilitas | 7 | 1 |
| Jumlah | | | 7 |

Sumber: Robbins & Coulter (2012)

3. Kompetensi

Menurut Moeheriono (2012:5) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Tabel III-3

Indikator Kompetensi pada Kuesioner

| No. | Indikator | Butir ke | Jumlah |
|---------------|---------------------------------------|----------|----------|
| 1 | Keterampilan melakukan tugas rutin | 1 | 1 |
| 2 | Keterampilan untuk pengelolaan | 2 | 1 |
| 3 | Keterampilan mengambil tindakan cepat | 3 | 1 |
| 4 | Keterampilan bekerjasama | 4 | 1 |
| 5 | Keterampilan beradaptasi | 5 | 1 |
| Jumlah | | | 5 |

Sumber: Nawawi (2003:76)

4. Disiplin Kerja

Menurut Wirawan (2009:138) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Tabel III-4
Indikator Disiplin Kerja pada Kuesioner

| No. | Indikator | Butir ke | Jumlah |
|---------------|---------------------------------|----------|----------|
| 1 | Taat terhadap aturan waktu | 1 | 1 |
| 2 | Taat terhadap aturan perusahaan | 2 | 1 |
| 3 | Taat terhadap aturan perilaku | 3 | 1 |
| 4 | Taat terhadap aturan lainnya | 4 | 1 |
| Jumlah | | | 4 |

Sumber : Sutrisno (2011: 94)

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

1. Data Primer
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden. Responden disini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
2. Data Sekunder
Data yang diperoleh dari studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan, kebijakan dan dokumen dokumen yang ada di Puskesmas Poncowarno yang menyangkut manajemen SDM serta data yang dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan SDM.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
Observasi merupakan proses memperoleh keterangan dengan mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih yata.
2. Kuesioner
Kuesioner adalah pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan mengenai masalah penelitian yang diajukan kepada responden, yaitu budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja.
3. Wawancara
Wawancara yaitu melakukan tanya – jawab secara langsung.

4. Studi Pustaka atau Dokumen
Studi pustaka atau dokumen adalah metode pengumpulan data yang akan diteliti di

Puskesmas Poncowarno, dari pengambilan jurnal-jurnal yang mendukung untuk penelitian ini. Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010 : 215) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Puskesmas Poncowarno yang berjumlah 36 orang.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:218) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh tesebut. Didalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno yang berjumlah 36 orang. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) jika subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat dari hasil jawaban kuisisioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, dan lain sebagainya. Data ini biasanya tercantum dalam bentuk tabel dan analisis didasarkan pada data tersebut.

Analisis Statistika

Analisis statistik atau kuantitatif adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam penelitian ini menggunakan metode SPSS 22. Adapun analisis yang digunakan meliputi:

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2014 : 211) validitas adalah suatu ukuran yang

menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya untuk dapat diandalkan. Teknik pengujian ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau mendekati 1).

2. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya, mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (varians yang berbeda).

Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan suatu titik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui variabel bebas yaitu budaya organisasi (X₁) kompetensi (X₂) disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t sebagai berikut (Santoso, 2004 : 347) :

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas meliputi budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat adalah kinerja.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2009:88).

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia sebagaimana disajikan pada Tabel IV-1 berikut :

**Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Umur | Responden | Prosentase (%) |
|-----------------|-----------|----------------|
| 20 – 30 Tahun | 2 | 6 |
| 31 – 40 Tahun | 16 | 44 |
| 41 – 50 Tahun | 12 | 33 |
| Diatas 50 Tahun | 6 | 17 |
| Jumlah | 36 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang 20 - 30 tahun sebanyak 2 orang atau 6%, rentang umur 31 - 40 tahun sebanyak 16 orang atau 44%, rentang

umur 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang atau 33%, sedangkan responden yang berumur lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 17%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari total 36 responden sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Poncowarno berumur 31 - 40 tahun.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel IV-2 berikut:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Responden | Prosentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Perempuan | 29 | 81 |
| Laki-laki | 7 | 19 |
| Jumlah | 36 | 100% |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang dijadikan sampel sebanyak 29 orang atau 81% perempuan dan 7 orang atau 19% laki-laki.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan disajikan pada Tabel IV-3 berikut:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Responden | Prosentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| D3 | 27 | 75 |
| S1 | 9 | 25 |
| S2 | - | - |
| Jumlah | 36 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah responden lulusan D3 sebanyak 27 orang atau 75%, lulusan S1 sebanyak 9 orang atau 25%. Responden terbanyak adalah responden D3 sebanyak 27 orang atau 75%.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada Tabel IV-4 berikut:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Responden | Prosentase (%) |
|-----------------|-----------|----------------|
| 1 - 5 Tahun | 7 | 20 |
| 6 - 10 Tahun | 5 | 14 |
| 10 -20 Tahun | 16 | 44 |
| Diatas 20 Tahun | 8 | 22 |
| Jumlah | 36 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah responden dengan lama kerja 1 - 5 Tahun sebanyak 7 orang atau 20%, responden dengan lama kerja 6 - 10 Tahun sebanyak 5 orang atau 14%, responden dengan lama kerja 10 - 20 Tahun sebanyak 16 orang atau 44% dan responden dengan lama kerja diatas 20 Tahun sebanyak 8 orang atau 22%. Responden terbanyak adalah responden lama kerja 10 - 20 Tahun sebanyak 16 orang atau 44%.

Analisis Statistik

Uji Validitas

1. Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi dalam kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-------|----------|---------|--------|
| 1 | 0,593 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0,673 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0,656 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0,694 | 0,334 | Valid |
| 5 | 0,686 | 0,334 | Valid |
| 6 | 0,713 | 0,334 | Valid |
| 7 | 0,638 | 0,334 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Sesuai Tabel IV-5 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,334, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel budaya organisasi dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Variabel Kompetensi

Hasil uji validitas variabel dalam kuesioner dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

| Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-------|----------|---------|--------|
| 1 | 0,464 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0,489 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0,540 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0,363 | 0,334 | Valid |
| 5 | 0,486 | 0,334 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Sesuai Tabel IV-6 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,334, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kompetensi dalam kuesioner dinyatakan valid.

3. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dalam kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-------|----------|---------|--------|
| 1 | 0,542 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0,494 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0,470 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0,483 | 0,334 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Sesuai Tabel IV-7 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai

korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,334, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dalam kuesioner dinyatakan valid.

4. Variabel Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja dalam kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

| Butir | r hitung | r tabel | Status |
|-------|----------|---------|--------|
| 1 | 0,593 | 0,334 | Valid |
| 2 | 0,387 | 0,334 | Valid |
| 3 | 0,413 | 0,334 | Valid |
| 4 | 0,603 | 0,334 | Valid |
| 5 | 0,466 | 0,334 | Valid |
| 6 | 0,398 | 0,334 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Sesuai Tabel IV-8 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,334, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai reliabel (konsisten). Instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Di mana syarat minimal suatu instrument dikatakan reliable adalah jika mempunyai nilai $\alpha > 0,60$, sebaliknya jika mempunyai nilai $\alpha < 0,60$, maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2008).

Tabel IV-9

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Mini mum | Nilai Alpha Cronbach | Status |
|-------------------|----------------|----------------------|----------|
| Budaya organisasi | 0,600 | 0,878 | Reliabel |
| Kompetensi | 0,600 | 0,709 | Reliabel |
| Disiplin kerja | 0,600 | 0,708 | Reliabel |
| Kinerja | 0,600 | 0,738 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Sesuai tabel diatas, semua variabel terlihat mempunyai koefisien *alpha cronbach* lebih dari 0,600, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Untuk mengetahui hasil analisis dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel IV-10
Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|
| Model | | Collinearity Statistics |
| | | Tolerance VIF |
| 1 | (Constant) | |
| | Budaya organisasi | ,584 1,713 |
| | Kompetensi | ,545 1,835 |
| | Disiplin kerja | ,609 1,642 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai angka VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

2. Heterokedastisitas

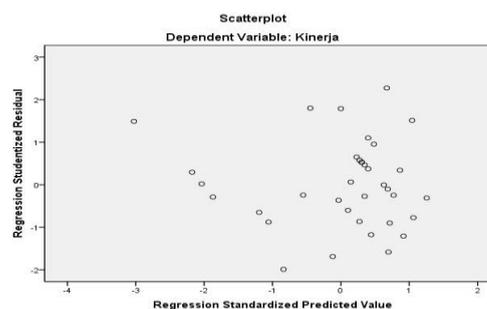
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV-1
Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|------|------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | ,497 | 2,158 | | ,230 | ,819 |
| | Budaya OrganisasI | ,287 | ,086 | ,395 | 3,33 | ,002 |
| | Kompetensi | ,404 | ,169 | ,293 | 2,39 | ,023 |
| | Disiplin Kerja | ,480 | ,170 | ,327 | 2,82 | ,008 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Primer Diolah, 2019



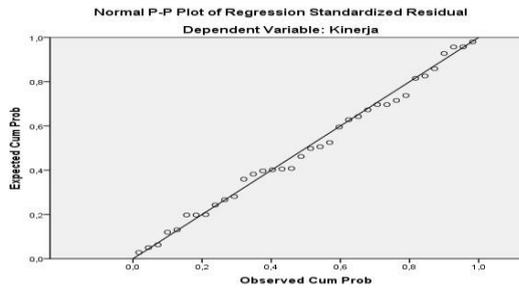
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV-2
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan gambar di atas (*normal p-plot of regression standardized residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis dengan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel IV-11.

Tabel IV-11

Regresi Berganda Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel dapat dianalisis model

regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,497 + 0,287 X_1 + 0,404 X_2 + 0,480 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 0,497 mengidentifikasi bahwa jika variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai kinerja sebesar 0,497.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,287 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likerts pada variabel budaya organisasi (X1), maka akan menambah nilai kinerja sebesar 0,287.
- Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,404 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likerts pada variabel kompetensi (X2), maka akan menambah nilai kinerja sebesar 0,404.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,480 artinya setiap 1 satuan skala likerts pada variabel disiplin kerja (X3),

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Apabila tingkat signifikansi (Sig t) lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ dan t hitung > t tabel maka H_0 diterima (Ghozali, 2009). Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k$ ($36 - 3 = 97$), diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,042. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV-12 berikut:

Tabel IV-12
Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|-------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | ,230 | ,819 |
| Budaya organisasi | 3,331 | ,002 |
| Kompetensi | 2,392 | ,023 |
| Disiplin kerja | 2,823 | ,008 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

maka akan menambah nilai kinerja sebesar 0,480.

1. Hubungan budaya organisasi dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar $0,002 <$

$0,050$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,331$

$> t_{tabel}$ sebesar $2,042$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Poncowarno Kabupaten Kebumen.

2. Hubungan kompetensi dan kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas

kompetensi (X2) sebesar $0,023 <$

$0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,392$

$> t_{tabel}$ sebesar $2,042$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi

menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Poncowarno Kebumen.

3. Hubungan disiplin kerja dan kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,823 < t_{tabel}$ sebesar $2,042$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Poncowarno Kabupaten Kebumen.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen

secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali : 2008), yaitu variabel budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

Penentuan F_{tabel} dengan rumus $N1 = k-1$ ($4-1=3$), $N2 = n-N1$ ($36-3=33$) diperoleh angka pada F_{tabel} sebesar $2,700$. Hasil uji f dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV-14 berikut:

Tabel IV-13
Uji Simultan

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regresion | 179,140 | 3 | 59,713 | 30,039 | ,000 ^a |
| Residual | 63,610 | 3 | 1,988 | | |
| Total | 242,750 | 3 | | | |
| | | 5 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil Uji F menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,050$ dan F_{hitung} $30,039 > F_{tabel}$ $2,890$, yang artinya bahwa budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno.

3. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan adalah berikut ini:

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | Adjusted R | Std. Error of the |
|-------|-------------------|------------|-------------------|
| | R Square | Square | Estimate |
| 1 | ,859 ^a | ,738 | ,713 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Sesuai tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh $0,713$ artinya $71,3\%$ kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Poncowarno dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja. Sebaliknya $28,7\%$ yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi sebesar $0,002 < 0,050$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,331 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$,

artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H_1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi dengan melakukan inovasi, budaya teliti pada detail, orientasi pada hasil dan visi organisasi, kompetitif dan stabilitas organisasi berpengaruh pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno Kabupaten Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah budaya organisasi merupakan hal penting yang diperlukan untuk mengetahui Pegawai Negeri Sipil meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasinya, maka semakin tinggi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasinya maka semakin rendah kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Poncowarno.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,392 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$, maka hipotesis H_2 diterima, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kondisi ini menunjukkan jika kompetensi dapat ditingkatkan dengan bekerja dengan terampil dalam melakukan tugas sesuai standar dalam hal berbeda, serta senantiasa adaptif dan responsif supaya dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winanti (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah mengindikasikan

bahwa indikator kompetensi dalam penelitian ini berperan sangat penting bagi pembentukan kinerja. Jika kompetensi diperbaiki, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil juga akan lebih baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t nilai probabilitas sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,823 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$, maka hipotesis H_3 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Poncowarno bisa ditingkatkan dengan bekerja tepat waktu dan mengikuti aturan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aditya (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Implikasi dari penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki dampak yang bermanfaat supaya kinerja Pegawai Negeri Sipil lebih baik. Hal ini menunjukkan arti pentingnya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil saat berada di UPTD Puskesmas Poncowarno untuk meningkatkan kinerjamereka.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji f diperoleh probabilitas sebesar probabilitas $0,000 < 0,050$ dan F_{hitung} $30,039 > F_{tabel}$ $2,890$, artinya budaya organisasi, kompetensi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H_4 diterima.

Implikasi manajerial dari hasil uji F ini adalah perlunya organisasi

untuk memperhatikan dan mengembangkan faktor budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja agar mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Poncowarno.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi berperan penting pada kenaikan kinerja, semakin tinggi budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Poncowarno.
2. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Semakin ditingkatkan kompetensinya maka kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada UPTD Puskesmas Poncowarno juga akan semakin naik.
3. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini disebabkan karena disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat menentukan keberhasilan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
4. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan diperoleh hasil 0,665 artinya 71,3 %, sedangkan sisanya sebesar 28,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Saran yang bisa disampaikan penulis sampaikan adalah :

1. Bagi pihak Manajemen UPTD Puskesmas Poncowarno hendaknya selalu memperkokoh budaya organisasi dengan cara memposisikan para pegawainya sebagai anggota yang harus dihormati dan ketika membuat sebuah keputusan harus mempertimbangkan dari sisi pegawainya agar mereka tidak merasa dirugikan. Selain itu Puskesmas harus lebih berusaha lagi untuk berkembang lebih maju dengan cara memperbaiki kondisi yang kurang ideal ke arah yang lebih baik agar para pegawai menjadi lebih tanggap dalam melakukan kerjanya.
2. Bagi pihak UPTD Puskesmas Poncowarno perlu meningkatkan kompetensi staf melalui pendidikan formal secara berjenjang yang disesuaikan dengan kebutuhan Puskesmas dan selaras dengan peningkatan kualitas pelayanan Puskesmas. Dalam kaitan itu manajemen SDM Puskesmas perlu membuat perencanaan yang baik dan lebih matang untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, misalnya menempatkan staf sesuai kompetensi latar pendidikan yang dimiliki.
3. Bagi pihak UPTD Puskesmas Poncowarno, tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Poncowarno dapat ditingkatkan dengan mengapresiasi dengan *reward* dan *punishment* yang tegas kepada para pegawainya, sehingga mampu meningkatkan kinerja yang lebih optimal terhadap Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Poncowarno.
4. Bagi pihak UPTD Puskesmas Poncowarno harus memperhatikan kinerja PNS yang sudah ada, karena kinerja merupakan hal yang sangat penting berhubungan dengan kesuksesan suatu instansi terkait dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai untuk tahun-tahun selanjutnya.\
5. Bagi penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel lain di luar

variabel budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Alex S Nitisemito. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Andriyani Neli. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Bakam Kabupaten Bangka*. Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Erlangga.
- Depkes R.I. 2007. *Pedoman Perencanaan Tingkat Puskesmas Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat*. Jakarta.
- Depkes R.I. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Jakarta.
- Depkes R.I. 2014. *Permenkes RI No. 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hakim, Lukman. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen, Kajian, Teori, Analisis, dan Syariah*. Gumpang Agung, Kartasura: cv. Jasmine.
- Krisyantono, Rahmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: PT. Kencana Perdana.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marliana Winanti. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia*. Jawa Barat: Unikom.
- Moehariono. 2012. *Perencanaan Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Rajawali Pers. Divisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawani, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Permerintah RI. 2010. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Reza Aditya R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Undip.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, SP. and Coulter Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, SP, and Judge 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2004. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Elex Media Computindo.

- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrudin dkk. 2009. *Ilmu Kesehatan Masyarakat Untuk Mahasiswa Kebidanan*. Trans Infomedia: Jakarta.
- Tb. Sjafrri Mangkuprawira. 2009. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiratama, Nyoman J.A. dan Sintaasih, D.K. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No.2.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal, Rivai dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.