

## **Analisis Budaya Organisasi dan Kompensasi Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon**

**Dian Hadinata\***

*AKPER YPIB Majalengka  
Email: dian.hd7@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Salah satu upaya meningkatkan pelayanan dan mengidentifikasi pelaksanaan manajemen di puskesmas adalah dengan memberi perhatian terhadap kinerja pegawai sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat rencana strategis di puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan rancangan survey dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis deskriptif dan korelasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument yaitu berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada unit pelaksana teknis Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon yang berjumlah 61 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini, secara simultan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompensasi jasa pelayanan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon ( $Y$ ). Saran disampaikan bagi kepala dinas kesehatan Kabupaten Cirebon agar berupaya memperbaiki budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan pada unit pelaksana teknis daerah puskesmas yang ada di Kabupaten Cirebon agar dapat menunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas di wilayah Kabupaten Cirebon. Sedangkan saran bagi Kepala Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon perlu memperbaiki dan meningkatkan budaya organisasi agar dapat menunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon serta perlu upaya memperbaiki dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil, layak dan wajar agar dapat menunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kinerja pegawai, kompensasi jasa pelayanan

### ***Analysis of Organizational Culture and Service Compensation on Employee Performance at the Regional Technical Implementation Unit of the Susukan Public Health Center, Cirebon Regency***

#### **ABSTRACT**

*One of the efforts to improve services and identify management implementation at puskesmas is by paying attention to employee performance so that it can be used as a consideration in making strategic plans in puskesmas. This study aims to determine the effect of organization-*

---

**Corresponding author:**

Dian Hadinata  
AKPER YPIB Majalengka  
Jl. Desa Kasokandel, Kasokandel, Majalengka  
dian.hd7@gmail.com

---

---

*al culture on employee performance, the effect of service compensation on employee performance, and the influence of organizational culture and service compensation on employee performance at the technical implementation unit of the Puskesmas Susukan Cirebon Regency. This study used a descriptive research method with a survey design with a quantitative approach using descriptive analysis and correlation. The research was conducted using an instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were all employees who worked at the technical implementation unit of the Susukan Public Health Center, Cirebon Regency, totaling 61 people. Based on the results of this study, simultaneously organizational culture ( $X_1$ ) and service compensation ( $X_2$ ) have an effect on the performance of employees at the regional technical implementation unit of the Puskesmas Susukan Cirebon Regency ( $Y$ ). Suggestions are conveyed to the head of the Cirebon Regency health office to make efforts to improve the organizational culture and service compensation at the regional technical implementation unit of the puskesmas in Cirebon Regency so that it can support the improvement of the performance of puskesmas employees in the Cirebon Regency area. Meanwhile, suggestions for the Head of the Puskesmas Susukan Cirebon Regency need to improve and enhance the organizational culture in order to support the improvement of employee performance in the regional technical implementation unit of the Puskesmas Susukan Cirebon Regency and it is necessary to improve and improve a fair, proper and reasonable compensation system in order to support the improvement. the performance of employees in the regional technical implementation unit of the Susukan Public Health Center, Cirebon Regency.*

**Keywords:** *compensation for services, employee performance, organizational culture*

## **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 dan 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).

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).

Hasil penelitian dari Pertama dan Sudabiya (2012) tentang penilaian kinerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Bali menunjukkan bahwa baru 14,1% pegawai di Dinas Pendapatan Provinsi Bali yang mencapai kinerja yang diharapkan dan 85,9% pegawai belum mencapai kinerja yang diharapkan dengan persentase 30,6 % pegawai memiliki kinerja rendah dan 55,3% memiliki kinerja sedang. Penelitian lain yang sejalan yaitu dilakukan oleh

---

---

Kusuma (2013) yang melakukan penelitian kualitatif tentang kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dalam penelitiannya Kusuma (2013) menyatakan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai belum berjalan dengan maksimal yang disebabkan antara lain karena rendahnya tingkat disiplin pegawai ditandai dengan banyak pegawai yang datang terlambat dan sering keluar kantor saat jam kerja.

Brown (1998) dalam Herminingsih (2014) menekankan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif untuk keberhasilan suatu perubahan organisasi dalam skala besar. Demikian halnya manajemen budaya yang berhasil. Para pemimpin memiliki tanggungjawab dalam pengalokasian tugas dan pekerjaan, membuat struktur organisasi, serta pendistribusian sumber daya material dan finansial.

Visi Puskesmas Susukan adalah menjadi pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang bermutu. Misinya yang pertama mengupayakan pelayanan kesehatan yang bermutu merata dan terjangkau, kedua mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup sehat, Ketiga meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Keempat meningkatkan kerja sama (kemitraan) dengan lintas program dan lintas sektor terkait, Kelima meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana kesehatan puskesmas.

Budaya Puskesmas Susukan yang memiliki moto “Kesehatan Anda Adalah Kebahagiaan Kami”. Dengan tata nilai “SIAP” artinya Santun memberikan layanan kesehatan yang ramah dan nyaman dengan senyum salam dan sapa. Inovatif memiliki ide kreatif serta memberi terobosan bagi peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Aman mengutamakan keamanan dan keselamatan pasien, petugas dan pengunjung. Profesional memiliki kompetensi dan kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu.

Selain itu berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 25 Juli 2019 terhadap 10 pegawai di Puskesmas Susukan yang dipilih secara acak, peneliti menemukan bahwa 4 (40%) pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang masih kurang terutama dalam hal jam kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Berdasarkan wawancara lebih mendalam terhadap 4 (40%) pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang diketahui bahwa 2 (50%) pegawai mengatakan bahwa cakupan programnya belum tercapai sesuai dengan target. Namun 2 (50%) pegawai lainnya mengatakan bahwa cakupan programnya telah tercapai sesuai dengan target karena sistem kerjanya dengan membagi ke petugas yang lain.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang pasien yang mendapatkan pelayanan di Puskesmas Susukan diketahui bahwa 3 (30%) merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan dengan alasan pegawainya sering tidak tepat waktu, kurang memperhatikan pasien ketika memeriksa pasien dan pasien menunggu agak lama untuk mendapatkan pelayanan. Sedangkan 5 (50%) merasa cukup puas dan 3 (30%) merasa puas

---

dengan pelayanan yang diberikan dan 2 (20%) merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Budaya Organisasi dan Kompensasi Jasa Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan rancangan survey dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis deskriptif dan korelasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument yaitu berupa kuesioner. Responden adalah pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon yang berjumlah 61 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total populasi di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

## 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.

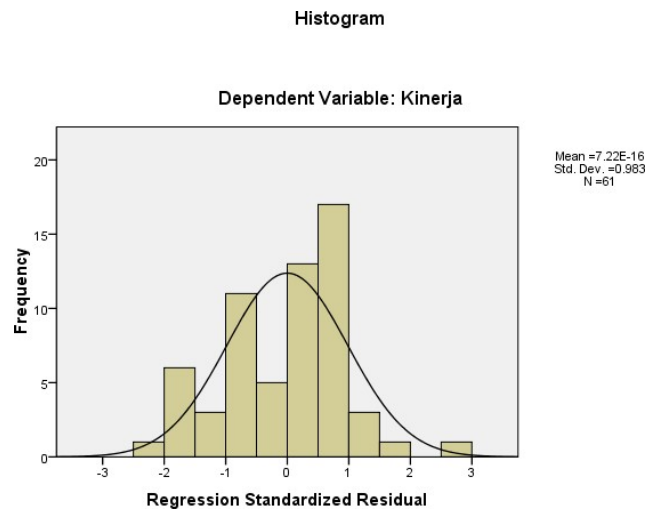
**Tabel 1**

Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

N	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig.</i>
61	0,932	0,362

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

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,950	1,053	Tidak ada multikolinearitas
2	Kompensasi Jasa Pelayanan	0,950	1,053	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) ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dalam suatu persamaan linear. Hasil pengolahan data diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 3**  
Hasil analisis regresi linier berganda

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,779	5,837		4,416	0,000
2	Budaya Organisasi	0,227	0,059	0,402	3,868	0,000
3	Kompensasi Jasa Pelayanan	0,330	0,083	0,413	3,983	0,000

Persamaan regresi linier berganda yaitu :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 25,779 + 0,227 X_1 + 0,330 X_2 + e$$

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) Koefesien regresi budaya organisasi ( $X_1$ ) 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 ( $X_2$ ) 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* bahwakesalahan dalam memprediksi data sampel yang dilakukan oleh peneliti.

### Koefisien Determinan

Untuk mengukur seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang dinyatakan dengan persentase. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi  
 $r^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

**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 :

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

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 ( $X_1$ ) dan kompensasi jasa pelayanan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil perhitungan diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 5**  
Hasil uji *t*

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	25,779	5,837		4,416	0,000
2	Budaya Organisasi	0,227	0,059	0,402	3,868	0,000
3	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  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada uji dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 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 daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon; 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 daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. 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 daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. 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 daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon.

Kedua, pengaruh kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. 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 daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon.

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



Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. Ketiga, pengaruh budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon.

### Uji secara Simultan

**Tabel 6**

Hasil uji secara simultan

No	Model	Mean square	F	Sig.
1	Regression	183,171	19,858	0,000
2	Residual	9,224		
3	Total			

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 ( $\alpha$ ) 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 ( $X_1$ ) dan kompensasi jasa pelayanan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2010) Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah.

Budaya organisasi meliputi keterhubungan antar karyawan perusahaan termasuk rekan kerja dan pimpinan. Keterhubungan yang dimaksud meliputi perlunya bagi karyawan untuk memelihara hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, baik sesama rekan kerja

---

pada unit yang sama maupun pada unit kerja lain. Budaya organisasi juga sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi pegawai untuk giat bekerja dan bersemangat mencapai hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tjahjono (2006), Riyadi (2011) dan Dewi (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Naderi dan Jadidi (2014) pada karyawan Rumah Sakit Pemerintah di Isfahan Iran, penelitian Hakim (2015) pada karyawan Rumah Sakit Daerah di Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara dan penelitian Evliani (2014) pada perawat di rumah sakit umum daerah DR. Moewardi Surakarta. Dalam penelitian ini budaya organisasi berkaitan erat dengan 4 aspek dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu *involvement*, *consistency*, *adaptability* dan *mission*.

### **Pengaruh Kompensasi Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon**

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 daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. Pemberian kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang memiliki keterkaitan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Selain untuk memikat, menahan dan memotivasi pegawai, sistem kompensasi juga dirancang untuk peningkatan kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Adanya pengaruh antara kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon selaras dengan dengan apa yang diungkapkan oleh Pangabean (2002 dalam Sutrisno 2009) 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 yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) 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.

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon**

Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ), kompensasi jasa pelayanan ( $X_2$ ), secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian ini, secara simultan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompensasi jasa pelayanan ( $X_2$ ) 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 daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian, dengan budaya organisasi yang kuat dan dijalankannya sistem pemberian kompensasi jasa pelayanan yang adil dan baik, maka hal itu dapat mendorong pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon untuk meningkatkan kerjanya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini: 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon, 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 di unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. 2) Pengaruh kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. Berdasarkan hasil penelitian ini 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 di unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. 3) Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. 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 ( $X_1$ ) dan kompensasi jasa pelayanan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon ( $Y$ ).

Saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya yaitu: 1) Bagi Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Cirebon; Upaya yang perlu dilakukan oleh kepala dinas kesehatan

---

Kabupaten Cirebon adalah memperbaiki budaya organisasi dan kompensasi jasa pelayanan pada unit pelaksana teknis daerah Puskesmas yang ada di Kabupaten Cirebon agar dapat menunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas di wilayah Kabupaten Cirebon. 2) Bagi Kepala Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon; a) Upaya yang perlu dilakukan pimpinan puskesmas di lingkungan unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon adalah memperbaiki dan meningkatkan budaya organisasi agar dapat menunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon. b) Upaya yang perlu dilakukan pimpinan puskesmas di lingkungan unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon adalah memperbaiki dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil, layak dan wajar agar dapat menunjang terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan unit pelaksana teknis daerah Puskesmas Susukan Kabupaten Cirebon.

Penelitian ini belum menjawab seluruh permasalahan yang diteliti karena adanya berbagai keterbatasan, di antaranya: 1) Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas hanya berjumlah 61 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.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dito, A. H., & Lataruva, E. (2010). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Evliani, D. (2014). *Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat di RSUD DR. Moewardi Surakarta (Tesis)*. Surakarta: Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hakim, A. (2015). *Effect of organizational culture, organizational commitment to performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(5), 33-41.
- Herminingsih, A. (2014). *Budaya organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kusuma, D. M. (2013). *Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400.
-

- 
- Naderi, N. & Jadidi, L. (2014). The study of the effects between leadership style, organization culture, employee performance on leadership performance (Case: Government Hospital in Isfahan). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(12), 187-198.
- Pertama, I. G. A. W., & Sudibya, I. G. A. (2011). penilaian kinerja dan implikasinya terhadap pengembangan pegawai pada dinas pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, S. P. & Mary, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2009). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tjahjono, B. N. (2006). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas bina marga Propinsi Jawa Tengah (*Doctoral Dissertation*). Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta.