

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi

Zesmi Yenti*, Arna Suryani, Fakhrul Rozi Yamali

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: zesmiyenti740@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to describe the competence, organizational culture, motivation and performance of employees at the Talang Bakung Community Health Center, Jambi City and to analyze the partial and simultaneous direct and indirect influence of competence and organizational culture on employee motivation and performance, as well as to analyze work motivation on employee performance. To answer the research objectives, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely work discipline, work stress, work motivation and performance. Apart from that, the author also looked for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. The population in this study were employees of the Talang Bakung Community Health Center, Jambi City, totaling 53 employees with conditions in 2022. The data analysis technique used in this research is through path analysis followed by hypothesis testing through the F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis tests carried out, it was found that competence and organizational culture had an influence on work motivation by 82.9% while the rest was influenced by other variants. Competence and organizational culture have an influence of 83.3% on employee performance at the Talang Bakung Community Health Center, Jambi City. This research concludes that competency, organizational culture, work motivation and employee performance are in good and high condition. In addition, competency and organizational culture partially and simultaneously have a positive and significant influence on work motivation and employee performance at the Talang Bakung Community Health Center, Jambi City. Likewise, work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Competence, Organizational Culture, Work Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan segala aktivitas yang ada di organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi (Mooduto et al., 2022).

Puskesmas sebagai penanggung jawab 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 (Menteri Kesehatan, n.d.).

Berdasarkan uraian sebelumnya diketahui jumlah pegawai di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi sebanyak 65 orang yang terdiri dari 53 ASN dan sisanya sebanyak 12 orang merupakan pegawai kontrak atau Honorer. Dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki Puskemas Talang Bakung

tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari Puskesmas tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi ialah kompetensi. Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3). Sumberdaya manusia yang ada pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi masih ada yang tidak sesuai penempatan kerja serta penetapan dan penempatan pegawai dalam jabatan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, Budaya organisasi merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya organisasi sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya organisasi yang berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah. Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi memiliki budaya organisasi yang beragam mulai dari gerakan pencegahan Stunting hingga gerakan peduli Sanitasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Karena pada dasarnya setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi ini dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi diberikan motivasi berupa gaji dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan Jasa Pelayanan (Jaspel), untuk mendorong setiap anggotanya bekerja keras agar dapat meningkatkan kinerjanya. Tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dari pegawai di lingkungan Puskesmas.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai ASN Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. Dimana jumlah pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi sebanyak 65 orang ASN dan tenaga kontrak atau honorer. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018) Sedangkan menurut Nawawi dalam Riduwan dan Kuncoro (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi sebanyak 53 orang ASN dengan kondisi tahun 2022. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati.

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, Dalam penelitian ini kompetensi dan budaya organisasi merupakan variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, selanjutnya peneliti menguji hipotesis menggunakan uji-t parsial dan uji-F secara simultan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi (Y).

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Variabel	Pengaruh		Sub Total	Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung		
		X ₁	X ₂	
Kompetensi	39,31%	16,62%	16,62%	55,93%
Budaya Organisasi	10,30%	16,62%	16,62%	26,92%
Pengaruh X₁ & X₂ terhadap Y				82,85%
Faktor lainnya				17,15%

Besarnya nilai kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.829	.822	1.606

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dari Table 1.2 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,829. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi pada penelitian dapat di pengaruhi oleh kompetensi dan budaya organisasi sebesar 82,9%, sedangkan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Z).

Tabel 1.3 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Variabel	Pengaruh		Sub Total	Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung		
		X ₁	X ₂	
Kompetensi	28,52%	18,53%	18,53%	47,05%
Budaya Organisasi	17,64%	18,53%	18,53%	36,17%
Pengaruh X₁ & X₂ terhadap Z				83,22%
Faktor lainnya				16,78%

Besarnya nilai kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 1.4 Koefisien Determinasi Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.826	1.435

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Dari Table 1.4 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,833. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh kompetensi dan budaya organisasi sebesar 83,3%, sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Analisis jalur sub struktur ketiga pada penelitian ini untuk menjawab tujuan penelitian keempat, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z).

Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 74,30%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan

tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kinerja yang tinggi pula kepada organisasinya.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 berikut :

Tabel 1.5 Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.742	.737	1.763

a. Predictors: (Constant), Y

Dari Table 1.5 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,742. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh motivasi sebesar 74,2%, sedangkan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan dapat membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi dan budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai yang ada pada suatu instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia, 2018) dan (Manajemen et al., n.d.) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Wikan & Utami, n.d.) menjelaskan ada dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pertama pegawai terdiri dari kemampuan, pengetahuan, watak dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai. Faktor kedua pekerjaan meliputi lingkungan fisik, tugas yang diberikan, pendekatan organisasi terhadap pengakuan dan pengakuan superior, pengawasan, bimbingan, dan budaya organisasi. Dengan demikian motivasi perilaku secara langsung dipengaruhi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Hal ini, didukung oleh penelitian empirik dari Nilam,dkk (2013) bahwa, kompetensi terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil temuan dapat membuktikan bahwa semakin baik kompetensi dan budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ada pada suatu instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilda et al., 2023) dan (Tjendana, n.d.) yang menyatakan adanya pengaruh antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Menurut (Edison, 2018) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyanggkkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian (Yanti et al., 2023) dan (Edi et al., 2023) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Teori motivasi yang banyak dikenal adalah teori motivasi dari Abraham Maslow (dalam Asnawi, 2007: 68) pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2015) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam keadaan baik serta kompetensi, motivasi dan kinerja pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi dalam kondisi Tinggi.
2. Kompetensi dan budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.
3. Kompetensi dan budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.
5. Kompetensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada di Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda, G., Suryani, A., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3472. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4431>
- Aprilia, R. (2018). The Influence of Work Motivation and Organizational Culture to Employee's Performance in Sub-District of Jatinangor Sumedang Regency. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah Volume X, Edisi 1 Juni 2018, X*, 143–165.
- Edi, C., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1704. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1448>
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet 3). Alfabeta. Bandung
- Judge, R. dan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Manajemen, J., Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (n.d.). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Menteri Kesehatan, -----~Keputusan. (n.d.). *Scanned Image*.
- Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambuasi*, 6, 3214–3221.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Kombinasi)* (Keenam). CV ALfabeta.
- Tjendana, M. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT GROWTH INDUSTRI SUMATERA*.
- Wikan, D., & Utami, B. (n.d.). *ANALISA PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AAS*. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Yanti, T. F., Syeikh, S., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1526. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1365>