

## **The Influence Of Competence And Organizational Culture On Employee Performance UPTD Puskesmas Adiarsa**

### **Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa**

Erika Zabrina Luthfiana Tari<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn21@erikat.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn21@erikat.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[Floraanggela@ubpkarawang.ac.id](mailto:Floraanggela@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\* *Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*Competence and Organizational Culture have a very important role in creating optimal employee performance. This study aims to analyze the effect of Competence and Organizational Culture on the performance of UPTD Puskesmas Adiarsa employees. Competence and good work culture are believed to be able to improve employee performance. The method used is a quantitative approach. The population in this study were all employees of UPTD Puskesmas Adiarsa with accumulated data distributed by distributing questionnaires via google form and paper surveys to 53 respondents. The sampling technique used was Non-Probability Sampling using saturated sampling techniques. The results of the study showed that there was a positive and significant partial influence between competence and performance. And organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, competence and organizational culture also have a positive and significant effect on performance with a determination test showing an Adjusted R Square value of 0.497. Thus, competence and organizational culture together affect employee performance by 49.7%, while the remaining 50.3% is influenced by other variables outside the study.*

**Keywords:** *Competency, Organizational Culture, and Employee Performance.*

#### **ABSTRAK**

Kompetensi dan Budaya Organisasi mempunyai peranan yang sangat penting guna menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa. Kompetensi dan budaya kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa dengan akumulasi data yang disebarakan dengan penyebaran kuesioner melalui google form dan survei kertas kepada 53 responden. Teknik sampling yang dipergunakan adalah *Non – Probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja. Dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan uji determinasi menunjukkan nilai Adjust R Square sebesar 0,497. Dengan demikian, kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 49,7%, sementara sisanya 50.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

### **1. Pendahuluan**

UPTD Puskesmas Adiarsa Kabupaten Karawang Timur merupakan puskesmas yang berada dalam satu kecamatan dengan Puskesmas Prawad dan melayani dua kelurahan yaitu Desa Adiarsa Timur dan Desa Wetang Karawang serta dua desa yaitu Desa Warung Bambu dan Desa Condang Jaya. Sebagai fasilitas kesehatan masyarakat, puskesmas menghadapi tantangan unik dalam meningkatkan kinerja staf. Berdasarkan uraian jumlah pegawai di Puskesmas Adiarsa Kota Karawang sebanyak 53 orang yang terdiri dari ASN 45 dan sisanya sebanyak 8 orang merupakan

pegawai honorer atau Non ASN. Dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki Puskesmas Adiarsa Timur tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari puskesmas tersebut. Berdasarkan undang-undang no 36 tahun 2009 tentang Kesehatan dikatakan bahwa tenaga kesehatan berhak mendapatkan imbalan dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya.

Kinerja yang optimal diharapkan dapat mendukung berbagai aspek yang memengaruhi kompetensi pegawai, seperti kepemimpinan, keterampilan, pengetahuan, fasilitas, teknologi, serta motivasi untuk meraih prestasi. Kinerja sendiri merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam menjalankan tugas selama periode tertentu. Dalam konteks UPTD Puskesmas Adiarsa yang berada di kecamatan yang sama dengan Puskesmas Plawad, rata-rata kinerja pegawai pada tahun 2024 tergolong cukup baik, sebagaimana terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai**

No	Kriteria	Kategori
1.	Baik	>80,50 – ke atas
2.	Cukup	>50,50 – 80,50
3.	Kurang	>50

Sumber : SK Penetapan Indikator (2023)

Penilaian kinerja ini didasarkan pada pencapaian tugas, keterampilan, motivasi kerja, disiplin, dan hasil yang diperoleh. Evaluasi prestasi kerja pegawai dilakukan berdasarkan target nilai SKP dan perilaku kerja. SKP (Sasaran Kerja Pegawai) merupakan target kerja yang ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsi utama pegawai. Penilaian SKP mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

**Tabel 2. Data penilaian Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa tahun 2021- 2023**

No	Indikator Kinerja	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Integritas	81,56	82,17	79,65
2.	Komitmen	80,09	77,23	75,07
3.	Disiplin	80,34	76,38	75,84
4.	Kerja sama	86,03	77,22	80,55
5.	Orientasi Pelayanan	86,84	78,82	77,25
<b>Total Nilai</b>		333,30	391,80	388,36
<b>Persentase</b>		66,66%	78,36%	77,67%

Sumber : Hasil Olah data peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 2, data kinerja pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa Timur selama tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2021, indikator Orientasi Pelayanan mencatat nilai tertinggi, sementara Kerja Sama berada pada nilai terendah. Tahun 2022, integritas menjadi indikator dengan nilai tertinggi, sedangkan disiplin terendah. Di tahun 2023, kerja sama memperoleh nilai tertinggi, sementara komitmen menjadi indikator dengan nilai terendah. Total kinerja tahunan pegawai juga tercantum di Tabel 1.2, yaitu 333,30 pada 2021, meningkat menjadi 391,8 pada 2022, dan sedikit penurunan menjadi 388,36 pada 2023. Berikut ini disajikan rata-rata kinerja pegawai tahun 2023.

**Tabel 3. Rata-rata hasil penilaian Kinerja Pegawai tahun 2023**

No	Indikator	Nilai Kinerja
1.	Integritas	79,65
2.	Komitmen	75,07
3.	Disiplin	75,84
4.	Kerja sama	80,55

5.	Orientasi pelayanan	77,25
<b>Rata-rata</b>		<b>77,67 %</b>

Sumber : Hasil Olah data peneliti, (2024)

Berdasarkan data kinerja pegawai Puskesmas Adiarsa Kabupaten Karawang periode Januari–Desember 2023, sebagian besar pegawai nilai rata-rata (77,67%) menunjukkan kinerja mendekati kategori "Cukup" berdasarkan penilaian pada indikator kinerja. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Puskesmas Adiarsa Kabupaten Karawang kurang atau belum sesuai terdapat pegawai yang masih dalam proses tugas belajar sehingga beberapa pekerjaan tidak tertangani dengan baik, menyebabkan target kinerja tidak tercapai secara maksimal. Meskipun kinerja secara umum tergolong cukup baik, namun mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

Menurut (Fadude, 2019) menyatakan bahwa kompetensi ini karakteristik dasar yang mencerminkan cara berpikir, berperilaku, dan menyelesaikan situasi tertentu secara konsisten dalam jangka waktu yang cukup panjang. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mencerminkan profesionalisme. Rendahnya kompetensi dalam indikator sikap kerja, seperti tidak tepat waktu, kurang empati, dan minim tanggung jawab, sering disebabkan oleh beban kerja tinggi. Masalah lain adalah manajemen waktu dan koordinasi tim yang belum optimal, sehingga pelayanan menjadi kurang efisien dan sering tertunda. Kadang pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan atau keahliannya, sehingga tugas tidak bisa dilakukan secara optimal. Kompetensi ini diterapkan dalam manajemen SDM untuk memperjelas standar kerja dan tujuan pegawai. Tingkat kompetensi yang tinggi berdampak positif pada kinerja, sedangkan kompetensi rendah menurunkan kinerja. Pegawai dengan kompetensi tinggi dianggap ahli di dalam bidangnya.

Budaya organisasi melibatkan nilai-nilai, norma-norma, sikap, dan etika kerja yang diterima dan dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi. Elemen-elemen ini menjadi dasar dalam memandu perilaku, pemikiran, kolaborasi, serta interaksi pegawai dengan lingkungan mereka (Dunan et al., 2020). Budaya kerja yang baik menjadi dasar penting untuk mencapai kinerja dan pelayanan yang berkualitas. Namun, budaya organisasi yang kurang optimal sering menjadi hambatan, terutama terkait disiplin kerja dan komunikasi. Masalah utama yang muncul adalah ketidaktepatan waktu dalam jam pelayanan, yang mencerminkan kurangnya komitmen pegawai. Selain itu, komunikasi yang tidak efektif menyebabkan informasi penting tidak tersampaikan dengan baik, sehingga mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beragam berdasarkan konteks perusahaan. (Defri Aldi, 2020) dalam penelitiannya di PT Bukit Batu Internusa, Kabupaten Ogan Komering Ilir, menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, (Rahmawati et al., 2021) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks perusahaan sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Sementara itu, (Komang et al., 2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Putra & Wildan, 2023) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan studi mereka. Dalam (Sam & Syawal, 2022) yang dilakukan di PT. Riau Graindo, Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kesimpulan dari penelitian- penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada karakteristik perusahaan, sektor industri, dan metode penelitian yang digunakan.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara. Penelitian ini mengamabil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa”**.

#### **Tujuan Penelitian :**

Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini serta merta untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan:

1. Pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja.
2. Pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja.
3. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen**

Menurut (Haris Nurdiansyah; Robbi Saepul Rahman, 2019) manajemen adalah serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengawasan, pengendalian, dan pelaksanaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Manajemen memiliki ruang lingkup yang luas dan bisa dianggap sebagai proses, seni, atau ilmu. Selain itu, manajemen juga mencakup pengelolaan sumber daya, baik manusia maupun lainnya, secara efektif hingga tahap pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian dalam manajemen dilakukan dengan cara yang terstruktur dan prosedural untuk membantu organisasi dalam membuat keputusan yang tepat dan efisien.

Menurut (Ricky W. Griffin, 2021) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Disisi lain, (James A. F. Stoner dan Charles Wankel, 2022) mendefinisikan manajemen sebagai proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pemanfaatan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses pengelolaan yang bertujuan untuk mencapai sasaran dengan efektif dan efisien.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022) Manajemen Sumber daya manusia adalah proses menyatukan orang dan organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi. SDM didefinisikan sebagai seni pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen SDM berfokus pada penggunaan individu secara optimal untuk mendukung tujuan organisasi.

Menurut (Rubi Babullah, 2024) Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang memiliki kontribusi bagi tujuan organisasi. MSDM mencakup pengelolaan dan penggunaan tenaga kerja secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

### **Kompetensi**

Kompetensi dapat diartikan sebagai sifat dasar yang dimiliki seseorang dan berpengaruh langsung terhadap efektivitas atau keunggulan dalam menjalankan pekerjaan atau menghadapi situasi tertentu. Kompetensi mencerminkan bagaimana seseorang berpikir dan bertindak dalam berbagai kondisi yang luas serta bersifat jangka panjang. Menurut (Triastuti, 2019), kompetensi ini merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Sementara itu, (Pipit Mulyah et al., 2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan unggul, yang melibatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap. (Pipit Mulyah et al., 2020) juga menjelaskan bahwa kompetensi memiliki beberapa dimensi dan indikator: (1) Pengetahuan, yaitu pemahaman yang

mendukung pekerjaan dan kemampuan untuk terus belajar, (2) Keahlian, yakni keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan, (3) Sikap, mencakup inisiatif untuk membantu rekan kerja serta sikap ramah dan sopan dalam bekerja, (4) Minat, yaitu antusiasme yang ditunjukkan saat melaksanakan tugas pekerjaan.

### Budaya Organisasi

Menurut (Rudi Alhemp, Alex Zamii, Djoko Goenawan, Muhammad Yusuf, 2024) Budaya organisasi merupakan sesuatu yang mengandung banyak komponen berbeda yang mendefinisikan identitas suatu perusahaan atau organisasi dan metode kerjanya. Secara umum, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai serangkaian nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi dan dipraktikkan oleh anggota organisasi dalam kegiatan sehari-hari.

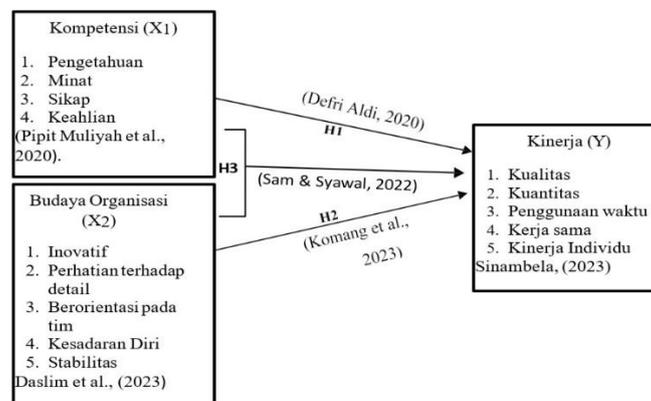
Menurut (Daslim et al., 2023) Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Dengan beberapa indikator budaya organisasi, yaitu: (1) Kemampuan untuk berinovasi dengan mempertimbangkan risiko, (2) Perhatian yang mendalam terhadap detail dalam setiap permasalahan, (3) Kesadaran diri yang mencakup program pelatihan untuk pengembangan karyawan maupun atasan, (4) Orientasi terhadap kepentingan seluruh anggota tim atau karyawan, dan (5) Upaya menjaga stabilitas kerja.

### Kinerja

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh seseorang pegawai dalam jangka waktu tertentu (Tuhagana, 2024). Menurut Sinambela, (2023) Kinerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi terhadap keberhasilan keseluruhan perusahaan.

Buku ini menekankan bahwa meningkatkan kinerja pegawai adalah proses berkelanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan pengembangan sumber daya manusia. Indikator kinerja meliputi: (1) Kualitas kerja, yang mencakup tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan; (2) Kuantitas, yaitu jumlah output dari kegiatan; (3) Penggunaan waktu, termasuk kehadiran, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja; (4) Kerja sama, yang mengukur kemampuan individu untuk berkolaborasi dengan tim; dan (5) Kinerja individu, yaitu prestasi kerja berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Penulis, 2024

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dengan mencakup pegawai Puskesmas Adiarsa Timur, Kabupaten Karawang Timur. Desa Adiarsa Timur dan Desa Wetang Karawang yang terdiri dari 53 orang ASN (Aparatur Sipil Negara) dan tenaga honorer. Metode yang diterapkan dalam pengumpulan data berasal dari data primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui

observasi langsung, wawancara, serta penyebaran kuesioner dalam bentuk google form dan survei kertas. Sedangkan data sekunder didapat dari sumber seperti buku, jurnal, artikel ilmiah terdahulu, dan artikel online. Penelitian ini mendapatkan data yang kemudian olah data menggunakan SPSS 26, dalam penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, sementara uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hipotesis diuji menggunakan uji t untuk analisis parsial dan uji F untuk analisis simultan.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### 1. Uji Validitas

Pengukuran akurasi alat dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian. Setiap pertanyaan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5%, maka instrumen dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dianggap tidak valid atau tidak memiliki hubungan signifikan. Hasil uji validitas untuk variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai, yang diolah menggunakan SPSS, disajikan pada tabel 4.

**Tabel 4. Uji Validitas**

P	R. Hitung	R.Tabel	Hasil
<b>Kompetensi (X1)</b>			
X1.1	0.655		
X1.2	0.641		
X1.3	0.689		
X1.4	0.747		
X1.5	0.695		
X1.6	0.495	0.361	Valid (R Hitung > R tabel)
X1.7	0.798		
X1.8	0.687		
X1.9	0.669		
X1.10	0.728		
X1.11	0.433		
X1.12	0.847		
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>			
X2.1	0.691		
X2.2	0.545		
X2.3	0.505		
X2.4	0.636	0.361	Valid (R Hitung > R tabel)
X2.5	0.689		
X2.6	0.65		
X2.7	0.549		

X2.8	0.65		
X2.9	0.497		
X2.10	0.673		
X2.11	0.591		
X2.12	0.528		
<b>P</b>	<b>R. Hitung</b>	<b>R.Tabel</b>	<b>Hasil</b>
<b>Kinerja (Y)</b>			
Y.1	0.796		
Y.2	0.742		
Y.3	0.723		
Y.4	0.836		
Y.5	0.74		
Y.6	0.762	0.361	Valid (R Hitung > R tabel)
Y.7	0.794		
Y.8	0.636		
Y.9	0.699		
Y.10	0.669		
Y.11	0.727		
Y.12	0.714		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel dinyatakan valid. Hal ini didukung oleh nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel, yaitu 0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi keandalan instrumen penelitian, khususnya dalam mengidentifikasi kesalahan pada pertanyaan kuesioner. Reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 sesuai dengan standar yang berlaku.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Syarat	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,900	12	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,844	12	0,60	Reliabel
Kinerja	0,927	12	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah data Peneliti, 2024.

Dari tabel yang tersedia, nilai Cronbach's Alpha untuk Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja melebihi 0,60. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menganalisis grafik distribusi normalitas dan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.95989379	
Most Extreme Differences	Absolute	.166	
	Positive	.135	
	Negative	-.166	
Test Statistic		.166	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.093 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.085
		Upper Bound	.100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024.

Tabel 7 Dalam uji Normalitas bahwa nilai-p, yang juga dikenal sebagai nilai signifikansi eksak (2-tailed), berada di sekitar 0,007. Jika nilai-p 0,007 lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05, data tersebut diyakini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai (Variance in the Increased Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai toleransi lebih kecil dari 0,10, maka kolinearitas dapat ditentukan. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di atas.

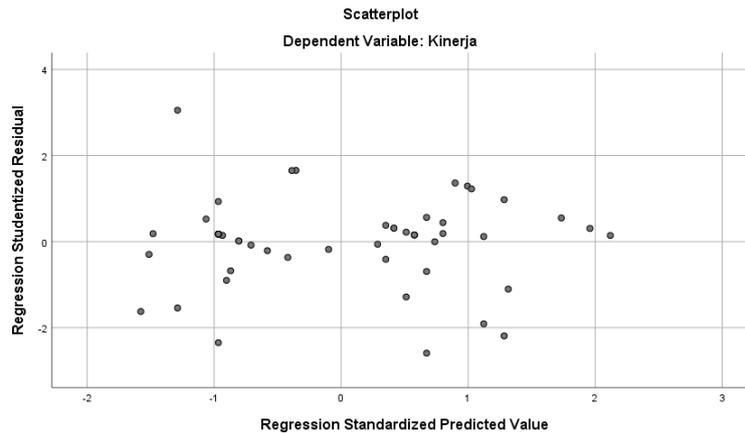
**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0,507	1,927
Budaya Organisasi (X2)	0,507	1,927

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan analisis data pada tabel, nilai toleransi untuk Kompetensi (X1) adalah 0,507 dengan VIF sebesar 1,927, sedangkan nilai toleransi untuk Budaya Organisasi (X2) juga 0,507 dengan VIF yang sama, yaitu 1,927. Secara umum, nilai VIF yang melebihi 10 mengindikasikan adanya multikolinearitas yang signifikan. Namun, karena nilai VIF dalam model ini berada di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel-variabel yang digunakan.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Olahan Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data yang disajikan, titik-titik tampak tersebar secara acak di sekitar nol pada sumbu Y, baik di bagian atas maupun bawah, tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Linear Regresi Berganda**

Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi klasik, seperti data yang normal, bebas heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Berdasarkan analisis, model dalam penelitian ini telah memenuhi semua asumsi tersebut sehingga dianggap baik.

**Tabel 8. Hasil Analisis Linear Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.295	7.610		-.170	.866		
	Kompetensi	.380	.163	.328	2.326	.024	.507	1.972
	Budaya Organisasi	.633	.205	.435	3.090	.003	.507	1.972

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024.

Pada tabel diatas yang disajikan ditemukan persamaan regresi, yaitu :

**Y= -1.295 + 0,380X1 + 0,633 + e**

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta -1,295 menunjukkan bahwa jika kompetensi dan budaya organisasi tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja akan berada di angka -1,295 satuan.
2. Kompetensi (koefisien 0,380) dan budaya organisasi (koefisien 0,633) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan budaya organisasi lebih dominan.
3. Secara keseluruhan, kompetensi dan budaya organisasi bersama-sama meningkatkan kinerja, dengan budaya organisasi memberikan pengaruh dampak yang lebih dominan berdasarkan nilai koefisien regresinya.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

Menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menetapkan nilai t-tabel. Dengan df = n-k (53-2 = 51) dan tingkat signifikansi α = 0,05 menggunakan uji dua arah, diperoleh t-tabel sebesar 2,009. Berikut hasil perhitungan untuk pengujian.

**Tabel 9. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.295	7.610		-.170	.866		
	Kompetensi	.380	.163	.328	2.326	.024	.507	1.972
	Budaya Organisasi	.633	.205	.435	3.090	.003	.507	1.972

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil uji t pada output SPSS, diperoleh informasi berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja: Dengan tingkat signifikansi 0,024 (di bawah 0,05) dan nilai t 2,326 (di atas 2,009), H<sub>0</sub> ditolak. Ini berarti kompetensi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik hasil kerjanya.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja: tingkat signifikansi 0,003 (di bawah 0,05) dengan nilai t 3,090 (di atas 2,009) menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan mengetahui nilai F hitung dan jumlah sig. Hasil uji versi tabel analisis varians menggunakan SPSS 26 ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 10. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.921	2	402.961	24.709	.000 <sup>b</sup>
	Residual	815.399	50	16.308		
	Total	1621.321	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan data, nilai F hitung 24,709 lebih besar dari 3,08, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Adiarsa.

## 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.477	4.03832	2.410

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel, nilai R Square sebesar 0,497 menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi menyumbang 49,7% terhadap kinerja (Y), sementara 50,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H1)**

Berdasarkan hasil uji-t, variabel kompetensi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,326 > 2,009$ . Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sesuai dengan uji parsial. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

Pegawai menunjukkan kemampuan berpikir kritis, bekerja secara mandiri, menyelesaikan tugas, dan menghadapi tantangan dengan dedikasi. Mereka juga terbuka terhadap kritik, menjaga semangat dengan humor, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Defri Aldi, 2020) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menyelenggarakan program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka sekaligus mencegah kejenuhan akibat tuntutan pekerjaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (H2)**

Berdasarkan hasil uji-t variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ , serta nilai thitung sebanyak  $3,090 > 2,009$ , jadi  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Dengan demikian dari uji parsial variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi akan efektif jika tercipta hubungan harmonis antar karyawan, ditopang oleh rasa saling membutuhkan dan tanggung jawab tinggi. Sikap tulus dalam menjalankan tugas memungkinkan setiap pegawai berkontribusi aktif terhadap tujuan organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Eka Yulianti et al., 2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kabupaten Sijunjung secara parsial.

### **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (H3)**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data, nilai Fhitung sebesar  $24,709 > 3,08$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49,7%, sedangkan sisanya, yaitu sekitar 50,3%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan.

Dengan demikian, kinerja pegawai yang tinggi mencerminkan bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai, didukung oleh budaya organisasi yang kuat, dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga berlaku bagi pegawai UPTD Puskesmas Adiarsa. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Eka Yulianti et al., 2022) penelitian ini menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam kasus RSUD Kabupaten Sijunjung, budaya "ikut-ikutan" yang negatif menjadi penghambat dalam memaksimalkan potensi kompetensi karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, diperoleh kesimpulan berikut:

1. Pengaruh Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja
2. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja
3. Variabel kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja, Kompetensi dan budaya organisasi bersama-sama menyumbang 49,7% terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa peningkatan keduanya secara bersamaan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.

### SARAN

1. Pengembangan Kompetensi terhadap kinerja pegawai: Organisasi perlu mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi pegawai, seperti pelatihan teknis, pengembangan soft skill, dan pengelolaan tugas secara mandiri. Selain itu, pegawai perlu didorong untuk terus belajar hal-hal baru yang relevan dengan tugas mereka.
2. Peningkatan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai: Organisasi sebaiknya membangun budaya organisasi yang positif dan produktif, yang mendukung kolaborasi, tanggung jawab, dan rasa saling menghargai antarpegawai. Kegiatan yang memperkuat nilai-nilai organisasi, seperti diskusi terbuka, dapat diadakan secara berkala untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.
3. Pendekatan menyeluruh Kinerja Pegawai: Mengingat ada 50,3% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan variabel tambahan seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan manajerial untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

### Daftar Pustaka

- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Defri Aldi. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT BATU INTERNUSA DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR*.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. *Pengaruh Budaya Organisasi 119 JPSB*, 8(2), 122–122. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1204/759>
- Eka Yulianti, Jhon Rinaldo, & Novi Yanti. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Matua*, 4(3), 491–508.
- Fadude. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Haris Nurdiansyah; Robbi Saepul Rahman. (2019). *Pengantar Manajemen*. Diandra Kreatif. <https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten/BK9677/pengantar-manajemen>
- James A. F. Stoner dan Charles Wankel. (2022). *Management*. Pearson Education.
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.

- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020a). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA. *Journal GEEJ*, 7(2), 6–21.
- Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020b). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Putra, R. P., & Wildan, M. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pariwisata 4.0 di Madura. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 69. <https://jurnalpariwisata.stptrisakti.ac.id/index.php/JIP/article/view/1647>
- Rahmawati, A., Abdul, A., Ishak, R., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Dharma, T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsung Electronics Indonesia Makassar. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(6), 241–250.
- Ricky W. Griffin. (2021). *Fundamentals of Management* (11th Editi). Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/fundamentals-of-management-10e-griffin/9780357517345/>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Rudi Alhempri, Alex Zamii, Djoko Goenawan, Muhammad Yusuf, A. L. (2024). *BUDAYA ORGANISASI* (M. Dr. Luqman Hakim, SE. (ed.)). PENERBIT TAKAZA INNOVATIX LABS Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) No. 044/SBA/2023.
- Sam, S. A., & Syawal, R. U. dan S. S. S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(1), 1–10.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Tuhagana, A. (2024). *THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE YOROZU AUTOMOTIVE*.