

Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una-Una

The Influence of Work Culture and Organizational Climate on the Performance of State Civil Apparatus at Lebiti Health Center Togean District Tojo Una-Una Regency

¹Handoko*, ²Sirajudin, ³Mutmainah

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia

(*)Email Korespondensi: Handokohasan217@gmail.com

Abstrak

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una-Una. untuk Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil yang bekerja pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una-Una adapun jumlah sampel 47 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 26.0 dan dalam pengujianya dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik serta uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togean Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa 52,8% Kinerja aparatur sipil negara ditentukan oleh Budaya Kerja (X1), dan Iklim Organisasi (X2), sehingga terdapat 47,2% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Iklim Organisasi; Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work culture and organizational climate on the performance of the state civil apparatus at the Lebiti Health Center, Togean District, Tojo Una-Una Regency. Respondents in this study were civil servants who worked at the Lebiti Health Center, Togean District, Tojo Una-Una Regency, while the number of samples was 47 people. This study uses multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS 26.0 program and in the tests carried out validity, reliability, classical assumption testing and t-test and F-test. As well as simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus at the Lebiti Health Center, Togean District, Tojo Una-Una Regency. The results also show that the adjusted R Square value (coefficient of determination) of 0.528 indicates that 52.8% of the performance of the state civil apparatus is determined by Work Culture (X1) and Organizational Climate (X2), so that there are 47.2% other variables that does not explain other variables not identified in this study.

Keywords: Work Culture; Climate&Organization; Performance

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana dan penentu sehingga dapat terwujudnya tujuan dari organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi yaitu budaya kerja dan iklim organisasi. Dalam organisasi budaya kerja diwujudkan dalam bentuk perilaku yang artinya setiap perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya kerja yang bersangkutan.

Budaya kerja yang diwujudkan dalam bentuk perilaku artinya merupakan perilaku individu di dalam organisasi budaya kerja merupakan suatu pemahaman sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam Organisasi atau institusi.

Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Jika para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja yang berkualitas tentu dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang baik.

Organisasi harus membangun budaya kerja, dan menciptakan iklim organisasi yang baik. Variabel ini diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Puskesmas Lebiti Kecamatan Togeang Kabupaten Tojo Una-una. Pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Berdasarkan pengamatan langsung pada Puskesmas Lebiti menunjukkan masih adanya pegawai yang selalu mangkir dari tugas dan tanggung jawab, selain hal tersebut juga terdapat sekat-sekat antara pegawai yang menunjukkan iklim organisasi yang tidak harmonis. Hal ini tentunya akan berdampak pada tidak maksimalnya pelayanan pada masyarakat, padahal jika dikaitkan dengan kondisi saat ini dimasa pandemi Covid 19 yang melanda bangsa Indonesia, di mana penyelenggara pelayanan kesehatan menjadi garda terdepan dalam menangani serta diharapkan menjadi solusi dalam penanganan Covid 19.

Harapan seluruh masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan kesehatan dalam menangani masalah covid 19 haruslah menjadi perhatian bagi penyelenggara pelayanan kesehatan tidak terkecuali Puskesmas Lebiti, setidaknya peran dari Puskesmas Lebiti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dan untuk Teknik Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan memakai aplikasi SPSS versi 26.0 untuk pengolahan datanya. Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togeang Kabupaten Tojo Una-Una.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Variabel	Dependent Variabel Y = Kinerja					
	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	T Hitung	t Tabel	Sig
C = Constanta	8.837	1.588		5.564	2,015	0,000
X1 = Budaya Kerja	0.168	0.035	0.490	2.920	2,015	0,000
X2 = Iklim Organisasi	0.132	0.023	0.692	3.174	2,015	0,000
R Square = 0.548				F hitung = 26.694		
Adjusted R-Square = 0.528				F table = 3,204		
				Sig F = 0.000		

Sumber: Hasil olahan data (2021)

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada table 1 tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 8,837 + 0,168 (X1) + 0,132 (X2)$$

Dimana :

$b_0 = 8,837$ artinya jika Budaya Kerja (X1), dan Iklim Organisasi (X2) sama dengan nol maka nilai kinerja aparatur sipil negara sebesar 8,837,

$b_1 = 0,168$, artinya koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X1) sebesar, (0,168) menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 poin Budaya Kerja (X1), maka akan menaikkan Kinerja aparatur sipil negara (Y) sebesar 9,005 poin dari nilai konstanta sebesar 8,837, dengan asumsi Iklim Organisasi (X2), konstan atau sama dengan.

$B_2 = 0,132$, artinya bahwa koefisien regresi Iklim Organisasi (X2) sebesar 0,132, menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 poin Iklim Organisasi (X2), maka akan menaikkan Kinerja aparatur sipil negara (Y) sebesar 8,969 poin dari nilai konstanta sebesar 8,837, dengan asumsi Budaya Kerja (X1), konstan

Koefisien korelasi sebesar (0,548) menunjukkan adanya ada hubungan yang sedang antar variabel Budaya Kerja (X1), dan Iklim Organisasi (X2), terhadap variabel Kinerja aparatur sipil negara (Y). Demikian halnya pada adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,528 menunjukkan 52,8%. Kinerja aparatur sipil negara ditentukan oleh Budaya Kerja (X1), dan Iklim Organisasi (X2), sehingga terdapat 47,2% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Variabel Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini digambarkan berdasarkan perbandingan antara f -hitung dan f -tabel yaitu $26,694 > 3,204$ dengan nilai α sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya budaya kerja (X1), dan iklim organisasi (X2), dapat mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja dan iklim organisasi mampu untuk mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara Puskesmas Lebiti Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una. Dilihat dari pengamatan langsung dilapangan dimana untuk variabel budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara, karena pegawai pada puskesmas lebiti untuk tingkat kerja sama di lingkungan puskesmas lebiti kecamatan togeon kabupaten tojo una-una, sudah terjalin dengan baik.

Dan untuk iklim organisasi di seputaran puskesmas lebiti dilihat baik dari hubungan atasan dan bawahan maupun antar teman sesama kerja sudah terjalin sangat baik sehingga untuk kesalahan dalam komunikasi jarang terjadi di lingkungan puskesmas lebiti Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini tentunya menyadai pengembangan suatu instansi yang lebih baik.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una. Dimana nilai t -hitung $X_1 = 2,920$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai signifikan $0,05 > 0,000$ hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Puskesmas Lebiti Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una, dimana dapat dijelaskan bahwa budaya kerja yang ada dalam lingkungan puskesmas lebiti kecamatan togeon kabupaten tojo una-una sudah terjalin dengan baik dalam hal ini kerja sama, saling menghargai dan keterbukaan terhadap sesama pegawai sudah terjalin dengan baik,

oleh sebab itu dapat dikatakan untuk variabel budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara kecamatan togean kabupaten tojo una-una.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Puskesmas Lebity Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una. Dimana nilai t-hitung $X_2 = 3,174$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,000$ hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Puskesmas Lebity Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Puskesmas Lebity Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una, hal ini dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi merupakan suasana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan. Sehingga dalam hal ini iklim organisasi menunjukkan bahwa menjadi pengaruh penting didalam perilaku atau sikap setiap pekerja agar berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada umumnya pekerja melihat suasana atau kondisi yang aman, nyaman, dan fasilitas kerja yang memadai, serta terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan kemungkinan terjadinya konflik internal organisasi menjadi lebih kecil Sehingga mudah dalam penyelesaiannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan perhitungan, dengan menggunakan analisis model regresi linear berganda, di peroleh F-hitung sebesar 26.694 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikann), serta nilai probablitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variable budaya kerja (X_1), dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja aparatur sipil negara (Y), pada Puskesmas Lebity Kecamatan Togeon Kabupaten Tojo Una-Una.

SARAN

Rekomendasi saran dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara, perlu menciptakan budaya kerja dan iklim organisasi yang bersifat positif, karena dengan semakin baik kinerja aparatur sipil negara maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi, seperti indicator kedisiplinan, keterbukaan, di lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan tentu perlu untuk diterapkan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Dari variabel yang diteliti, untuk para peneliti lainnya diharapkan agar bisa meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
2. Budiyanto, M.T, Eko, 2013, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.
3. Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
4. Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
5. Darodjat, T. A. (2015). Konsep - Konsep Dasar Manajemen Personalialia - Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
6. Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
7. Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

8. Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
9. Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.