



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS NGALI

Marisa Fadillah<sup>1</sup>, Zainal Abidin<sup>2</sup>, Sri Wahyulina<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Kata Kunci:</b> Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kinerja</p> <p><b>Keywords:</b> Organizational culture, Leadership Behavior, Performance</p> <p><b>How to cite:</b> Fadillah, Marisa., Abidin, Zainal., Wahyulina, Sri. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ngali. JMM UNRAM, 12(3), 275-281</p> <p><b>DOI:</b></p> <p>Dikumpulkan : 20 Agustus 2023 Direvisi : 25 Agustus 2023 Dipublikasi : 30 Agustus 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas ngali Kabupaten. Bima Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan perilaku kepemimpinana (X2) serta variabel dependennya yaitu kinerja (Y). Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Asosiatif-Kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima yang berjumlah 70 pegawai. Hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas ngali kabupaten bima. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai puskesmas Ngali Kabupaten Bima.</p> <p>This study aims to determine the effect of organizational culture and leadership behavior on the performance of employees of the Ngali Health Center in Bima district. This study consists of 2 independent variables, namely organizational culture (X1) and leadership behavior (X2) and the dependent variable, namely performance (Y). the type of research used is associative-causal research. the population in the study were all employees of the Ngali Public Health Center in Bima district, totaling 70 employees. The show that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees of the Ngali Health Center in Bima district. Leadership behavior has a positive and significant effect on the performance of Ngali Public Health Center employees in Bima district.</p> <p>Copyright © 2023. Marisa Fadillah, Zainal Abidin, Sri Wahyulina. All rights reserved.</p>

## 1. LATAR BELAKANG

Pola interaksi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus seimbang dan juga selaras agar organisasi dapat tetap eksis, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi dan sebesar apapun modal organisasi, pegawai dalam organisasi yang pada akhirnya yang menjalankan.

Untuk mendukung visi dan misi puskesmas diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya harus didukung dengan adanya budaya kerja puskesmas yang mencerminkan sifat, karakter, serta kebiasaan pegawai memberikan pelayanan yang berkualitas guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat..

Menurut Marcoulides dan Heck (1993) budaya organisasi diyakini sangat berpengaruh positif terhadap kerja pegawai, budaya organisasi adalah suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian untuk tujuan organisasi, strategi organisasi dan tugas serta dampak yang dihasilkan. Kontribusi pegawai pada suatu organisasi sangat penting untuk proses menjalankan budaya organisasi karena sifat-sifat yang ada pada diri pegawai puskesmas, upaya atau kemauan untuk bekerja, adalah dukungan dari organisasi sangat besar bagi keberhasilan kerja pegawai. Setiap pegawai pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapai, serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya.

Menurut Robbins (2005) budaya organisasi sering kali digunakan sebagai salah satu determinan alat dan kunci untuk keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian strategi usaha organisasi.

Menurut Luthans (2006) budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, karena budaya organisasi dapat mendukung strategi organisasi sehingga dapat menjawab dan mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih, bertujuan untuk mengetahui sebab akibat.

### 2.2. Populasi

Adapun populasi dalam sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Ngali yang berjumlah 70 pegawai.

### 2.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sensus. Sensus adalah penelitian yang bertujuan mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2009).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Laki - Laki	22	34,9%
2	Perempuan	48	65,1%
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 48 orang (65,1%) lebih besar daripada responden yang berjenis kelamin Laki-laki yang berjumlah 22 orang (34,9%), sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Umur

No.	Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	31- 40	39	50,8
2	41- 50	11	19,0
3	51- 60	20	30,2
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berusia 51 - 60 tahun dengan jumlah 20 orang (30,2%), sedangkan jumlah kelompok usia responden pada rentang usia 31 - 40 tahun yaitu 39 orang (50,8%), dan terakhir jumlah kelompok usia responden pada rentang 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 19 orang (19,0%). Pegawai puskesmas ngali didominasi oleh responden dengan kelompok usia berkisaran 31 - 40 tahun.

Tabel 3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA/SMK	7	17,00
2	Diploma	26	20,40
3	S1	33	59,00
4	S2	4	12,6
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan jenjang pendidikan SLTA/SMK sebanyak 7 orang dengan persentase 17,00 %, Diploma sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 20,40%, S1 yaitu sebanyak 33 orang dengan presentase 59,00%, S2 sebanyak 4 Orang dengan presentase 12,6%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh yang memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1 - 10 Tahun	11	17,5
2	11 - 20 Tahun	15	25,4
3	21 - 30 Tahun	17	25,4
4	31 - 40 Tahun	27	31,7
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki rentang waktu masa kerja 1 - 10 tahun sebanyak 11 orang (17,5%), kemudian rentang waktu 11 - 20 tahun sebanyak 16 orang (25,4%), rentang waktu 21 - 30 tahun sebanyak 15 orang (25,4%) dan terakhir 31 - 40 tahun sebanyak 27 orang (31,7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja > 31-40 than.

3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.253	.107		3.387	.022
Budaya Organisasi	.382	.076	.425	5.050	.002
Prilaku Kepemimpinan	.491	.076	.544	6.461	.002

Berdasarkan Tabel di atas maka persamaan regresi yang diketahui adalah:

$$Y = 1.253 + 0,382X_1 + 0,491 X_2 + e$$

1. Nilai Koefisien Konstanta (a)

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka hasil koefisien regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta sebesar 1,253 berarti bahwa apabila masing-masing variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan memiliki nilai 0, maka Kinerja bernilai 1,253.

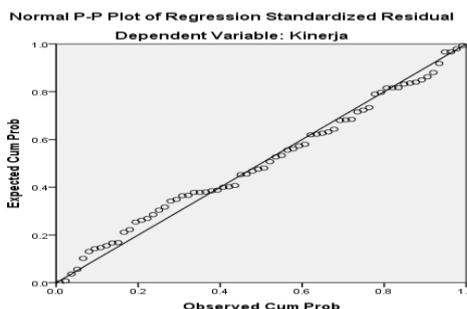
2. Nilai Koefisien Beta 1= 0,382 Dari Variabel Budaya Organisasi (X1)

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,382 , menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Budaya Organisasi 1 (satu) satuan, maka terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,382 , satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Budaya Organisasi terhadap kinerja, artinya bahwa jika Budaya Organisasi semakin efektif maka kinerja akan semakin meningkat.

3. Nilai Koefisien Beta 1= 0,491 Dari Variabel Perilaku Kepemimpinan (X2)

Koefisien regresi variabel Perilaku Kepemimpinan (X2) sebesar .0491 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Perilaku Kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0.491 ,dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja , artinya bahwa jika Perilaku Kepemimpinan semakin tinggi atau memadai maka kinerja akan semakin meningkat.

3.2. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Artinya, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal sehingga dapat melakukan uji statistik selanjutnya.

**3.3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas (multiko). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (Variance Inflation Factor). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**3.4. Hasil Uji Kelayakan Model**

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji F di atas diketahui nilai F-hitung 180,997 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai F-hitung  $180,997 > F\text{-tabel} (3,130)$ , dan tingkat signifikan lebih kecil dari taraf standar signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga keputusan yang diambil adalah menerima  $H_a$ . Artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh, budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

**3.5. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
Constant	3.387	1,995	.022
Budaya Organisasi (X1)	5.050		.002
Perilaku Kepemimpinan(X2)	6.461		.002

Berdasarkan nilai tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar 5.050 dengan signifikansi 0,002 karena  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,050 > 1,995)$  maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima. Sehingga dari hasil perhitungan di atas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima” . Terbukti
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Perilaku Kepemimpinan(X2) sebesar 6,461 dengan signifikan 0,002, karena  $t_{hitung} > t_{tabel} (6,461 > 1,995)$  maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima. Sehingga dari hasil perhitungan di atas hipotesis yang menyatakan “Diduga perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”

**3.6. Koefisien Determinasi**

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk regresi berganda diperoleh nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,903 (90,3%) yang merupakan nilai koefisien determinasi serentak dari variabel Budaya organisasi, Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel

Budaya organisasi, Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima adalah 90,3% sedangkan sisanya ( $100\% - 90,3\% = 0,097\%$ ) dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian.

### 3.7. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 5.050. Artinya, bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel akan meningkatkan Kinerja karyawan Puskesmas Ngali sebesar 5.050 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Hasil statistik uji-t untuk variabel budaya organisasi diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0.002 sehingga lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0.05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Puskesmas Ngali. Artinya bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi karyawan maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik..

#### 2. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Perilaku Kepemimpinan ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 6.461. Artinya, bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Perilaku Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 6.461 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Hasil statistik uji-t untuk variabel Perilaku Kepemimpinan diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0.002 sehingga lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0.05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) diterima yaitu Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Puskesmas Ngali.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t). Dikatakan berpengaruh karena nilai signifikan sebesar 0.002 lebih kecil dari taraf standar signifikan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 5,050.
2. Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ngali Kabupaten Bima. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t). Dikatan berpengaruh karena nilai signifikan sebesar 0.002 lebih kecil dari taraf standar signifikan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 6.461.

### 4.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi, dapat dilihat secara keseluruhan dalam kategori kuat. Penilaian terendah adalah pada indikator kemantapan, yaitu kurang merasa ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja pada sebagian pegawai. Namun indikator-indikator lain sudah cukup kuat, artinya Puskesmas sudah mampu menerapkan system budaya organisasi yang kuat. Saran yang diajukan bahwa manajemen Puskesmas Ngali Kabupaten Bima hendaknya menciptakan SOP (standard operating procedur)

2. Berdasarkan penelitian mengenai variabel perilaku kepemimpinan, dapat dilihat secara keseluruhan dalam kategori cukup efektif. Indikator dengan penilaian terendah yaitu pada indikator tanggung jawab, yaitu pemimpin kurang mengembang tanggung jawab sebagai atasan dengan penuh tanggung jawab. Namun indicator-indikator lain sudah cukup efektif, artinya Pemimpin Puskesmas sudah mampu memberikan apresiasi atas pekerjaan bawahan. lebih mempertegas dan memberikan arahan yang tepat kepada pegawai Puskesmas agar memberikan image yang baik bagi Puskesmas itu sendiri.
3. Berdasarkan penelitian mengenai variabel perilaku kepemimpinan, dapat dilihat secara keseluruhan dalam kategori baik. Indikator dengan penilaian terendah yaitu pada indicator komunikasi, yaitu kurang mampu memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan pasien, namun indicator-indikator lain sudah cukup baik, artinya kinerja Puskesmas Ngali mampu meningkatkan kinerjanya.

Yaitu perlunya memberikan pelatihan ulang atau sosialisai 1 bulan sekali kepada seluruh pegawai mengenai pelayanan masyarakat dan memberikan arahan mengenai bagaimana pentingnya etos kerja sebagai tehnik kesehatan bagi masyarakat

#### **Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

1. Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian lainnya dan mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk mendukung penelitian selanjutnya
2. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti dengan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih ke pada seluruh pegawai Puskesmas Ngali Kecamatan Belo Kabupaten Bima telah menjadi responden dalam penelitian saya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi. (V. A. Yuwono, Trans.) (Edisi Sepu). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marcoulides, GA, & Heck, RK (1993). Budaya dan Kinerja Organisasi: Menggunakan dan Menguji Model. Ilmu Organisasi, 4(2), 209-225.
- Robbins, SP. at. al. (2005) Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono (2019), penelitian asosiatif kausal
- Usman & Akbar (2009). Metode Penelitian Sosial. Jakarta Bumi aksara