

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Puskesmas Kecamatan Kuranji)

Miza Sulasmi⁽¹⁾, Sefnedi⁽²⁾, Reni yuliviona⁽³⁾
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
 Email: mizasulasmi07@gmail.com⁽¹⁾ sefnedi@bunghatta.ac.id⁽²⁾
reniyuliviona@bunghatta.ac.id⁽³⁾

A. PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dan terpenting bagi pembangunan nasional. Untuk itu berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu, Penyelenggaraan pembangunan kesehatan yang berkualitas dan kemampuan hidup sehat secara mandiri bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Kementrian Kesehatan RI, 2014).

Survey awal yang dilakukan pada 30 pegawai mendapatkan hasil bahwa kinerja pada puskesmas di kecamatan kuranji sudah tergolong baik untuk itu perlu dipertahan serta pada masa yang akan datang harus ditingkatkan menjadi sangat baik, perkembangan dan pertumbuhan dari suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan untuk menciptakan dan menanamkan budaya organisasi yang baik didalam organisasi dan dengan memberikan motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasi yang sangat kuat kepada para pegawai sehingga tercipta lingkungan yang nyaman bagi setiap anggota organisasi

sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut yang sangat menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian seluruh pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Kuranji Kota Padang berjumlah 118 orang. Metode pengambilan sampel secara sensus dimana seluruh pegawai menjadi responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS dan analisis deskriptif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji statistic

Pengujian Hipotesis H₁-H₅

	Original Sample	T Statistics	P Values	Hipotesis
Budaya Organisasi -> Kinerja pegawai	-0,055	0,381	0,703	H1 ditolak
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0,475	6,213	0,000	H2 diterima
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,748	16,290	0,000	H3 diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja pegawai	0,504	6,584	0,000	H4 diterima
Komitmen Organisasi -> Kinerja pegawai	0,415	3,125	0,002	H5 diterima

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* -0,055, *T-statistics* 0,381 (kecil dari 1,96) dan *P-Value* 0,703 (besar dari 0,05). Hasil ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 1 (H₁) ditolak. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Hamzah et al., (2021) dan

penelitian yang dilakukan oleh Tjahjadi dan Uria (2021) yang mendapatkan hasil, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai *original sample* 0,475, *T-statistics* 6,213 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis 2 (H₂) diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,748, *T-statistics* 16,290 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 3 (H₃) diterima.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* 0,504, *T-statistics* 6,584 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 4 (H₄) diterima.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* 0,415, *T-statistics* 3,125 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,002 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 5 (H₅) diterima.

Pengujian Hipotesis H₆-H₇

	Original Sample	T Statistics	P Values	Hipotesis
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja pegawai	0,240	4,554	0,000	H ₆ diterima
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja pegawai	0,310	3,319	0,001	H ₇ diterima

Pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* 0,240, *T-statistics* 4,554 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga

dapat diartikan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 6 (H₆) diterima.

Pengaruh komitmen organisasi sebagai mediasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* 0,310, *T-statistics* 3,319 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,001 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 7 (H₇) diterima.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini ada tujuh hipotesis yang didapatkan dan terdapat satu hipotesis yang ditolak, yaitu hipotesis satu dimana budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah jumlah responden dan menambah variabel lainnya sehingga mendapat hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Hamzah, Syarif, M., Rahima, M. . &, & Purwati, A. . (2021). Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Mangement*, 4(1).
- (2) Tjahjadi, K., & Uria, M. S. (2021). The Influence of Comepnsation, Organization Culture and Motivation on Employee Perfromance at PT. Perfect Circle Engineering. *Media Bisnis*, 13(1), 2085–3106.
- (3) Sefnedi, Yuliviona, R., & Sulasmi Miza. (2023). *The Mediating Impact of Job Motivation on the Organizational Culture-Organizational Commitment Relationship*. 2(1), 71–78.
- (4) Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- (5) Raharjo, K., Nurjannah, N., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. In *Journal of Organizational Change Management* (Vol. 31, Issue 7, pp. 1346–1367).
- (6) Cejka, P., & Mohelska, H. (2017). National Culture Influence on Organisational Trauma. In *Impact of Organizational Trauma on Workplace Behavior and Performance* (Vol 32 pp. 162–186).
- (7) Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334.
- (8) Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>