

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dilakukan di UPTD Puskesmas Jabung, Karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	frekuensi	persentase
Perempuan	29	90,6%
Laki-Laki	3	9,4%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden di Uptd Puskesmas Jabung didominasi dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 orang (90,6%) dan sisanya laki-laki sisanya laki-laki sebanyak 3 orang (9,4%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
23-28 tahun	8	25,0%
29-34 tahun	11	34,4%
>35 tahun	13	40,6%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 29-34 tahun dan >35 tahun, artinya pegawai Uptd Puskesmas Jabung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang berusia 29-34 tahun dan >35 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau 75%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
Diploma	14	43,8%
Sarjana	18	56,2%
Lainnya	0	0,00%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa jumlah pegawai Uptd Puskesmas Jabung di dominasi oleh tingkat pendidikan Diploma sebanyak 14 orang (43,8) dan Sarjana sebanyak 18 orang (56,2%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<2 tahun	2	6,3%
3 tahun	1	3,1%
4 tahun	8	25%
>5 tahun	21	65,6%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu masa kerja >5 tahun, artinya pegawai Uptd Puskesmas Jabung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja >5 tahun yaitu sebanyak 21 orang (65,6%).

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mempunyai pedoman kepercayaan yang kuat dalam menentukan pilihan	0	0%	0	0%	1	3,1%	9	28,1%	22	68,8%
2	Tanggap mentaati peraturan yang diterapkan di organisasi	0	0%	0	0%	1	3,1%	12	37,5%	19	59,4%
3	Mampu menjaga dalam memperkuat nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi	0	0%	0	0%	1	3,1%	21	65,6%	10	31,3%
4	Saya memiliki	0	0%	0	0%	1	3,1%	20	62,5%	11	34,4%

	sikap yang baik										
5	Saya mampu menjalankan tugas dengan baik dan benar	0	0%	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	25	78,1%
6	Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan hasil kerja yang baik	0	0%	0	0%	1	3,1%	15	46,9%	16	50%
7	Atasan memberi kepercayaan dan kesempatan dalam memberi pendapat	0	0%	0	0%	0	0%	16	50%	16	50%
8	Saya diberi <i>reward</i> karena peningkatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	1	3,1%	17	53,1%	14	43,8%
9	Mempunyai kebiasaan atau kode etik yang baik dalam bekerja	0	0%	0	0%	1	3,1%	11	34,4%	20	62,5%
10	saya mampu meningkatkan sikap ramah dalam berperilaku	0	0%	0	0%	0	0%	15	46,9%	17	53,1%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu saya mampu menjalankan tugas dengan baik dan benar, sebanyak 25 responden atau 78,1%, sedangkan untuk pernyataan “ Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu mampu menjaga dalam memperkuat nilai-nilai budaya yang ada dalam organisasi, sebanyak 10 responden atau 31,3%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya dapat diselesaikan dengan baik	0	0%	0	0%	1	3,1%	22	68,8%	9	28,1%
2	Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya menambah kemampuan dan keterampilan	0	0%	0	0%	2	6,3%	23	71,9%	7	21,9%
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan	0	0%	0	0%	1	3,1%	14	43,8%	17	53,1%
4	Menerima gaji sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan	0	0%	0	0%	1	3,1%	22	68,8%	9	28,1%
5	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan	0	0%	0	0%	1	3,1%	19	59,4%	12	37,5%
6	Kenaikan jabatan di perusahaan dilakukan secara objektif	0	0%	0	0%	0	0%	22	68,8%	10	31,3%
7	Adanya persaingan ketat antar pegawai	0	0%	0	0%	3	9,4%	23	71,9%	6	18,8%
8	Senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan	0	0%	0	0%	0	0%	23	71,9%	9	28,1%

	dukungan yang cukup kepada saya										
9	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan	0	0%	0	0%	0	0%	22	68,8%	10	31,3%
10	Atasan di perusahaan memperlakukan dengan baik bawahannya	0	0%	0	0%	2	6,3%	23	71,9%	7	21,9%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu gaji yang saya terima sesuai dengan harapan yaitu sebanyak 17 responden atau 53,1%, sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban “ Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 7, yaitu adanya persaingan yang sehat antar pegawai, sebanyak 6 responden atau 18,8%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Reponden Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh organisasi	0	0%	0	0%	1	3,1%	12	37,5%	19	59,4%
2	Mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki	0	0%	0	0%	1	3,1%	15	46,9%	16	50%
3	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik	0	0%	0	0%	1	3,1%	13	40,6%	18	56,3%
4	Dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0	0%	0	0%	1	3,1%	19	59,4%	12	37,5%
5	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	0	0%	0	0%	1	3,1%	15	46,9%	16	50%
6	Saya mengerjakan tugas selalu tepat dengan waktu yang telah ditentukan	0	0%	0	0%	0	0%	24	75%	8	25%
7	Saya berusaha secara maksimal memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	1	3,1%	18	56,3%	13	40,6%
8	Saya mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	2	6,3%	18	56,3%	12	37,5%

9	Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0	0%	0	0%	2	6,3%	23	71,9%	7	21,9%
10	Bertanggung jawab penuh atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya	0	0%	0	0%	0	0%	23	71,9%	9	28,1%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan pernyataan 1, yaitu selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh organisasi, sebanyak 19 responden atau 59,4%, sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 9 yaitu dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, yaitu sebanyak 7 responden atau 21,9%.

4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukannya pengolahan data maka terlebih dahulu seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan di hitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butri 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel budaya organisasi (X1) memperoleh hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig<alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Budaya Organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepuasan Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kepuasan kerja (X2) memperoleh hasil yang didapatkan yaitu Sig<alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja valid dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kinerja Pegawai	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kinerja pegawai (Y)

memperoleh hasil yang didapat yaitu nilai $Sig < \alpha$. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah selesai uji validitas maka penguji selanjutnya melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil uji reabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r yang mana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,8400	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,8320	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai	0,8360	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji reabilitas tersebut, maka nilai *cronbach alpha* variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,8400 dengan tingkat reliabel yang sangat tinggi, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,8320 dengan tingkat reliabel yang sangat tinggi dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,8360 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Prasyarat Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji non parametrik *one-sample kolmogorov test - simirnov test* pada SPSS versi 25. Adapun hasil uji perhitungan normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	0,200	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,119	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kinerja Pegawai	0,088	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 *one-sample kolmogorov test – Simirnov test* di atas, menunjukkan bahwa nilai variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat signifikan diperoleh data Sig>Alpha maka variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui model atau persamaan garis regresi yang terbentuk berpola linier atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai (sig) > 0,05 maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai (sig) <0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	0,083	0,05	Sig>alpha	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,959	0,05	Sig>alpha	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.13 maka hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada baris *deviation from linearity* 0,083 >0,05 Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.13 maka hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada baris *devation from linearity* 0,959 >0,05 Ho diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	1,280	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1,280	10	VIF<10	tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 maka hasil perhitungan pada tabel *coefisient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai <10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabelindependen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Jabung dengan metode regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25. Persamaan umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b1b2 : Koefisien regresi

Tabel 4.15

Hasil Uji Linear Berganda

Variabel	B
(Constanta)	5,325
Budaya Organisasi	0,085
Kepuasan Kerja	0,811

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,325 + 0,085X_1 + 0,811X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,325 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel budaya organisasi,kepuasan kerja maka besarnya kinerja pegawai adalah 5,325 satuan

2. Koefisien budaya organisasi, artinya jika budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,085 satu satuan.
3. Koefisien kepuasan kerja, artinya jika kepuasan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,811 satu satuan

Tabel 4.16
Hasil Uji Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (determinasi)
Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,806	0,649

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,649 artinya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai 64,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,806 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000

4.4.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	0,011	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh
kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,000	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD

Puskesmas Jabung.

Ho : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jabung

Ha : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jabung.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai sig <0,05 maka Ho ditolak
2. jika nilai sig >0,05 maka Ha diterima

berdasarkan tabel uji t diatas di dapat hasil perhitungan pada Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi $0,011 < 5\%$ atau 0,05 dengan

demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD

Puskesmas jabung.

H_0 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jabung

H_a : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jabung.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_a diterima

Berdasarkan tabel uji t diatas didapatkan perhitungan pada Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai $0,000 < 5\%$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

4.4.3 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, didapat perhitungan pada budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, di peroleh nilai sig $(0,000) < \text{Alpha}$ $(0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Jabung.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi secara konsisten dan sangat didukung oleh komitmen organisasi yang cenderung mendorong kinerja pegawai. budaya yang kuat akan memberikan motivasi intrinsik kepada pegawai, jika pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi dan memahami tujuan bersama mereka akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih dalam pekerjaan mereka dan dengan adanya budaya organisasi yang jelas dan kuat dapat menciptakan iklim kerja yang mempromosikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi yang berlaku karena hal ini dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi resiko pelanggaran yang dapat merugikan organisasi/perusahaan kedepannya. Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi dalam organisasi tersebut Afandi (2018 : 97).

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Sig (0,011) <Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jabung, Artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reynilda (2020) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon. (Martawi et al. 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan keuasaan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan pada Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta. (Mokalu et al 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.5.2 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai dengan kepuasan yang tinggi tentu akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang puas akan pekerjaan mereka akan cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan tugas-tugas yang mereka jalani, serta dengan tingginya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai cenderung akan memberikan kualitas kerja yang lebih tinggi karena mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, lebih berkomitmen terhadap hasil yang dihasilkan, dan lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam pembelajaran dan pengembangan diri. Adapun jika kepuasan kerja pegawai kurang maka itu akan berdampak kepada perusahaan kedepannya karena prestasi kerja pegawai akan menurun dan mereka akan kurang semangat dalam bekerja, maka dari itu kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan. Afandi (2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai pekerjaan. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jabung, artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reynilda (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon. (Mokalu et al 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan instalasi gawat darurat Prof Dr. R. D. Kandow Hospitals Manado-Indonesia. (Firmanda et al 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum di kota Kediri.

4.5.3 Pembahasan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat dan kebiasaan organisasi yang ada dalam organisasi Afandi (2018 : 97). Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018 : 74). Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan praktik yang menjadikan katakteristik yang unik organisasi, yang mana budaya organisasi ini mencerminkan cara berpikir, sikap dan perilaku yang diharapkan dan diterima di organisasi karena budaya yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja dan kinerja pegawai itu sendiri. Budaya organisasi yang positif, inklusif, serta mendukung dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jabung, artinya jika budaya organisasi dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Reynilda (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon. (Mokalu et al2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan instalasi gawat darurat Prof Dr. R. D. Kandow Hospitals Manado-Indonesia.