

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPT PUSKESMAS AWAYAN KABUPATEN BALANGAN

Umar Hadi¹, Munawarah², Reno Affrian³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: nmumar7@gmail.com

ABSTRAK

Kualitas pelayanan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan pengguna jasa. Namun masih terdapat pegawai Puskesmas yang malas bekerja sehingga terlihat lebih banyak istirahat dibandingkan kebanyakan bekerja, hal ini berbeda penilaian dari pimpinannya. Masih terdapat tenaga kesehatan yang mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan kantor dalam menjalankan tugasnya. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai di Upt Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumen. Setelah data terkumpul, dilakukan berbagai pengujian dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 25 untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempunyai peran dan dampak terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan dampak positif sebesar 99% terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Awayan. $Y = 0,345 + 0,999X$ (Pengolahan budaya) dengan uji regresi. Artinya apabila budaya manajemen (X) meningkat sebesar 1 poin maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0 poin. 999. Uji korelasi budaya organisasi (X) sebesar 0,992; Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka akan berdampak pada produktivitas pegawai. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t hitung variabel organisasi sebesar 55,307 dan t tabel sebesar 1,291 maka t hitung 55,307 t tabel lebih besar dari 1,291 maka (H₀) ditolak dan (H_a) diterima, Artinya terdapat pengaruh antara budaya manajemen dalam menghasilkan pegawai produktif di Puskesmas Awayan.

Kata Kunci : Pengaruh Budaya, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Service quality is an important factor in increasing service user satisfaction. However, there are still Puskesmas employees who are lazy about working so they appear to be taking more breaks than most of their work, this is a different assessment from their leaders. There are still health workers who prioritize personal interests over office interests in carrying out their duties. The influence of organizational culture on productivity employees at Upt Puskesmas Awayan Balangan Regency and the factors that influence them. The method used in this research is quantitative and the sample size is 50 people. Data collection methods use interviews, observation and documents. After the data was collected, various tests were carried out using IBM SPSS Statistics 25 software to find out whether organizational culture had a role and impact on employee productivity. The research results showed a positive impact of 99% on employee productivity at the Awayan Community Health Center. $Y = 0.345 + 0.999X$ (Cultural processing) with regression test. This means that if management culture (X) increases by 1 point, it will affect work productivity by 0 points. 999. Organizational culture correlation test (X) is 0.992; This means that if organizational culture is improved it will have an impact on employee productivity.

Based on the hypothesis test (t test), the calculated t value of the organizational variable is 55.307 and the t table is 1.291, so the t calculated 55.307 t table is greater than 1.291, so (H₀) is rejected and (H_a) is accepted. This means that there is an influence between management culture in producing employees productive at the Awayan Community Health Center.

Keywords: Cultural Influence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi diciptakan oleh orang-orang dalam organisasi melalui perilaku kepemimpinan, instruksi kerja dan struktur organisasi. Organisasi yang beradab mempunyai banyak manfaat, seperti menentukan etika bisnis, mengarahkan pembangunan, meningkatkan produktivitas dan kreativitas, serta meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Puskesmas

merupakan bagian dari pembangunan negara. Oleh karena itu, kesehatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas dan produktivitas pegawai untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Sebagai satuan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan teknik pelayanan kesehatan, Puskesmas mempunyai tanggung jawab merencanakan strategi kesehatan tingkat pertama di wilayah tempat tinggal dan pelayanannya, oleh karena itu dilakukan berbagai upaya untuk mencapai keberhasilan pelayanan kesehatan. dan terintegrasi.

Puskesmas Awayan merupakan pelayanan kesehatan prima bagi masyarakat karena penting untuk membantu masyarakat dalam memberikan pertolongan pertama dan pelayanan kesehatan dasar. Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan merupakan salah satu cabang kesehatan yang merupakan fasilitas masyarakat di desa tempatnya beroperasi. Puskesmas Awayan bertujuan mewujudkan kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar mutu puskesmas dan program modern yang merupakan program pembangunan yang ditujukan untuk mencapai tujuan. Akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas tidaklah mudah dan memerlukan komitmen yang maksimal dari seluruh staf Puskesmas.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa budaya manajemen dalam kerja pegawai di UPT Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan masih kurang baik, karena masih banyak kelemahan pada pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa efisiensi staf Puskesmas Awayan buruk. Berdasarkan hasil penelitian jangka pendek yang dilakukan di UPT Medical Center Awayan Kabupaten Balangan. Jadi Anda bisa melihat banyak hal yang terjadi di lapangan:

1. Saat ini terdapat pegawai Puskesmas yang malas bekerja sehingga terlihat lebih banyak istirahat dibandingkan kebanyakan pekerjaan, hal ini berbeda penilaian dari pimpinannya.
2. Masih terdapat tenaga kesehatan yang mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan kantor dalam menjalankan tugasnya.
3. Apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan, petugas Puskesmas tidak mempunyai rencana untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

Budaya organisasi dilihat dari aspek perilaku, sedangkan teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Dalam perkembangannya, pertama kali budaya organisasi dikenal di Amerika dan Eropa pada era 1970-an. Salah satu tokohnya adalah Edward H. Schein seorang Profesor Manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan juga seorang Ketua Kelompok Studi Organisasi pada tahun 1972—1981, serta Konsultan BO (Budaya Organisasi) pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya adalah “*Organizational Culture and Leadership*”.

Di Indonesia budaya organisasi mulai dikenal pada tahun 89—90-an, saat itu banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan Budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum berbagai pendidikan formal dan informal.

Jones (Fahmi, 2018:50) mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan

orang di luar organisasi.

Robbins (Syamsir Torang, 2016:106) budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna organisasi/arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Thompson dan Stickland (Syamsir Torang, 2016:106) budaya organisasi menunjukkan nilai, *beliefs*, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil out-put organisasi. Menurut Kreitner & Kinicki Wibowo, 2010:17) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi yang merupakan sistem nilai nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi

Makmur dan Rohana Thahier (2016:267) budaya organisasi adalah suatu bentuk nilai dan norma yang dapat dijadikan pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan internal maupun eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam berbagai bentuk kerja sama dua orang manusia atau lebih sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai dan norma kemudian dijadikan kebiasaan sehingga membentuk perilaku yang digunakan dalam melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya secara rasional, efisien dan efektif.

Makmur dan Rohana Thahier (2016:267) budaya organisasi merupakan pola kerja individual maupun kelompok dari berbagai asumsi dasar yang sengaja diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar anggota organisasi mau memahami melalui proses belajar berkelanjutan dalam rangka mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pengaruh budaya organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena budaya organisasi ini akan mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan dan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan merangsang disiplin kerja yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Menurut Stephen Robbins (Irham Fahmi, 2018:53) karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu:

1) Inisiatif individual

Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau *independensi* yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakn dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4) Integrasi

Sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk dapat bekerja sama dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakkan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5) Dukungan manajemen

Sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

7) Identitas

Sejauh mana para pegawai dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

8) Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan senioritas atau pilih kasih.

9) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan pendapat dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik merupakan fenomena yang sering terjadi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

10) Pola-pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Sedarmayanti, 2010:182).

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, 1987:3 dalam Wibowo, 2007:265).

Menurut Sedarmayanti (2010:82) produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisien. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi. Produktivitas kerja dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antar individu dan kelompok.

Menurut Edy Sutrisno (2020:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sedamayanti (2011:254) produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan; merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi.

Karakteristik kunci dari budaya menurut Michael Zwell (Wibowo, 2010:35) adalah: (a) budaya dipelajari, (b) norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya, (c) budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar, (d) sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial, (e) elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, (f) menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebijakan moral dan superioritas, dan (g) seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (Syamsir Torang, 2016:109) mengemukakan bahwa terdapat 7 elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- 1) Innovation (setiap individu harus kreatif dan menghasilkan ide baru).
- 2) Stability (dapat diperkirakan dan berorientasi pada norma).
- 3) People Orientated (menghargai hak individu).
- 4) Result-orientated.
- 5) Easygoingness (bersikap tenang dan santai).
- 6) Attention to detail
- 7) Collaborative orientated (kerja sama/team work).

O'Reilly dan Jehn (Hendyat Soetopo, 2016:131) mengemukakan tujuh karakteristik utama yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi, yaitu:

- 1) Innovation and risk taking, yakni derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko;
- 2) Attention to detail, yakni derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail;
- 3) Outcome orientation, yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan teknis dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil;
- 4) People orientation, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang dalam;

- 5) Team orientation, yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi atas dasar tim kerja daripada individu;
- 6) Aggressiveness, yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif dan kompetitif bukan santai-santai; dan
- 7) Stability, yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pemeliharaan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Produktivitas mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Pegawai sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator.

Menurut Edy Sutrisno (2020:104) ada 6 indikator produktivitas kerja, yaitu:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu hal yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun orang yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, ada usaha untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dari masa yang sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Menurut Simanjuntak (Edy Sutrisno, 2020:103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti, yaitu:

1) Sikap mental; sikap mental yaitu berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja.

2) Pendidikan; pada umumnya orang yang berpendidikan memiliki tingkat kesadaran akan pentingnya produktivitas, hal ini dapat mendorong seseorang melakukan tindakan produktif.

3) Keterampilan; pada aspek tertentu apabila seseorang karyawan lebih terampil maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4) Manajemen; berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian integratif adalah jenis penelitian yang spesifik pada program, direncanakan dan terstruktur dari awal hingga desain akhir. Metode penelitian yang komprehensif, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:8): "Metode penelitian yang mengumpulkan data untuk keperluan pra-tes dengan menggunakan

alat penelitian, berlandaskan filosofi positivisme, digunakan dalam penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu. . "hipotesis yang direncanakan"

Penelitian dilakukan di Puskesmas Awayan, Kecamatan Awayan, Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan, dan subjek dalam penelitian ini adalah sebagian dari 50 petugas dan warga yang dirawat di Puskesmas Awayan.

Dalam penelitian ini, motivasi pribadi, toleransi risiko, orientasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem penghargaan dan teori konflik digunakan dalam interpretasi proses perubahan, menurut Stephen Robbins (Irham Fahmi, 2018: 53). Dalam pandangan Edy Sutrisno (2020:99), toleransi terhadap budaya manajemen menjadi (X). Kompetensi, kinerja lebih baik, gairah kerja, pengembangan pribadi, kualitas dan bakat untuk variabel produktivitas (Y).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diambil berdasarkan dari beberapa pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kualitas Pelayanan (X)	1	0,230	283	Valid
	2	0,230	780	Valid
	3	0,230	592	Valid
	4	0,230	583	Valid
	5	0,230	520	Valid
	6	0,230	510	Valid
	7	0,230	656	Valid
	8	0,230	710	Valid
	9	0,230	740	Valid
	10	0,230	493	Valid
	11	0,230	493	Valid
	12	0,230	709	Valid
	13	0,230	715	Valid
	14	0,230	710	Valid
	15	0,230	740	Valid
	16	0,230	493	Valid
	17	0,230	493	Valid
	18	0,230	709	Valid
	19	0,230	715	Valid
	20	0,230	493	Valid
Kepuasan Pasien (Y)	1	0,230	588	Valid
	2	0,230	516	Valid
	3	0,230	593	Valid
	4	0,230	670	Valid
	5	0,230	653	Valid
	6	0,230	782	Valid
	7	0,230	549	Valid
	8	0,230	543	Valid
	9	0,230	691	Valid
	10	0,230	654	Valid
	11	0,230	653	Valid
	12	0,230	782	Valid
	13	0,230	543	Valid
	14	0,230	691	Valid
	15	0,230		Valid

Hasil dari uji validitas menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r	Cronbach's Alpha	Ket-
Kualitas Pelayanan (X)	0,60	0,875	Reliable
Kepuasan Pasien (Y)	0,60	0,892	Reliable

78

Dari analisis diketahui bahwa responden sebanyak 50 dihasilka nilai korelasi sebesar 0,992. Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai R sebagai berikut:

0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel

> 0 - 0,25 : Korelasi sangat lemah

> 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup kuat

> **0,5 – 0,75 : Korelasi kuat**

> **0,75 – 0,99 : Korelasi sangat kuat**

1 : Korelasi sempurna

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kualitas Pelayanan (X) dengan variabel Kepuasan Pasien(Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat karena mempunyai korelasi sebesar 0,992.

b. Uji t

Tabel 4.46

Uji Hipotesis Coefficientsa

Model	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
B					
1	(Constant)	.345	.980	.352	.726
X	.754	.014	.992	55.307	.000

Karena hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien >0,60 maka dapat dikatakan variabel yang digunakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa perubahan budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perubahan kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Awayan (Ho), dan hipotesis (Ha) diterima. Dengan kata lain: menerima adanya hubungan antara kualitas dan kepuasan dan menyangkal bahwa tidak ada hubungan antara kualitas dan kepuasan.

Selain itu, analisis korelasi menghasilkan nilai R sebesar 0,992. Dengan koefisien determinasi sebesar 97% berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel budaya pegawai (X) Budaya manajemen terhadap efisiensi kerja inti (Y) di Puskesmas Awayan.

SIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat diambil dari analisis yang dilakukan pada bagian sebelumnya:

1. Budaya manajemen memiliki dampak positif sebesar 99% terhadap produktivitas di Awayan Healthcare.
2. $Y = 0,345 + 0,999X$ (Pengolahan budaya) dengan uji regresi. Artinya apabila budaya manajemen (X) meningkat sebesar 1 poin maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0 poin. 999.
3. Uji korelasi budaya organisasi (X) sebesar 0,992; Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka akan berdampak pada produktivitas pegawai.
4. Berdasarkan uji hipotesis (uji t), karena nilai t hitung variabel organisasi sebesar 55,307 dan t tabel sebesar 1,291 maka nilai t hitung sebesar 55,307 ditolak (H0) dan (Ha) diterima karena t

tabel lebih besar. dari 1,291 yang berarti pegawai dengan budaya manajemen di Puskesmas Awayan berarti terdapat pengaruh antara peningkatan efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilliana, N. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Grab di Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.119>
- Anjasmari, N. M. M. (2022). Pelayanan Kesehatan Pasien BPJS Rawat Jalan Pada Puskesmas Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.
- Anjasmari, N. M. M. (2023). KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH (UPPD) SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KECAMATAN DAHA SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), 2163–2171.
- Anonim. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Nomor 65(879)*, 2004–2006.
- Anshari, M. R. (2023). ANALISIS KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *Cross-Border*, 6(1), 28–41.
- Arlan, A. S., & Aida, N. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Puskesmas Pagat Kecamatan Batu Benawa Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Administratus*, 7(2), 38–53.
- Bernik, M. (2019). ANALISIS KUALITAS PELAYANAN UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KONSUMEN: STUDI KASUS GOLD'S GYM BANDUNG Merita. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Padjajaran*.
- Estamarinda, E., Akila, & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hompizz Pizza Palembang. *Jurnal Manivestsi*, 3(1), 69–82.
- Febriadi, H. (2022). KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DALAM PENYELENGGARAAN PEMILU LANGSUNG DI INDONESIA. *Al Iidara Balad*, 4(2), 34–41.
- Hidayatullah, G. M. (2024). PENERAPAN PELAYANAN PRIMA PADA MAL PELAYANAN PUBLIK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1219–1229.
- Muhammad Hidayatullah, G. (2021). Pelayanan Isbat Nikah Wilayah Kerja Kantor Pengadilan Agama Amuntai Kelas 1b Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Niara*, 14(3), 213–223. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.7384>
- Noorrahman, M. F., Rizal, M., & Sairin, M. (2022). Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), 155–163.
- Noorrahman, M. F., & Sairin, M. (2023). ANALISIS KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5475–5481.
- Paulina, S. (2021). KUALITAS PELAYANAN PENCATATAN NIKAH DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PARINGIN PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Al'iidara Balad*, 3(2), 27–39.
- Paulina, S. (2023). PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI PERNIKAHAN DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN



BALANGAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5431–5439.

Rifani, J., & Febriadi, H. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP PELANGGAN PADA PLASA TELKOM AMUNTAI AREA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *INOVATIF*, 3(1).

Setiawan, I. (2022). ANALISIS PELAYANAN IGD DALAM MERAWAT PASIEN SUSPECT CORONA VIRUS DI BLUD PAMBALAH BATUNG AMUNTAI. *Al Iidara Balad*, 4(1), 41–48.

Setiawan, I., & Zannah, R. (2022). PELAYANAN REHABILITASI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *Al Iidara Balad*, 4(2), 22–27.

Urahmah, N., & Andri, A. (2023). KUALITAS PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI UNIT KERJA IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN DI KABUPATEN BALANGAN. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3233–3241.