

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP AND COMPETENCE ON
JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HEALTH DEPARTMENT
ROKAN HILIR DISTRICT****Triana¹, Syukri Hadi^{*2}, Rizaldi Putra³, Wan Muhamad Kudri⁴, Hidayat⁵**^{1,2,3,4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia⁵Universitas Pasir PangaraianEmail: syukri.hadi@yahoo.com

*correspondence author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Organizational Culture, Leadership and Competence on Employee Satisfaction and Performance of the Rokan Hilir Regency Health Office. This research is quantitative research. The population in the study were all employees at the Rokan Hilir Regency Health Office, totaling 100 people. The sample selection method in this study used a saturated sample census so that the sample in this study amounted to 100 respondents. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS 3 application. The results of this study indicate that organizational culture has no significant effect on job satisfaction, leadership has no significant effect on job satisfaction, competence has no significant effect on job satisfaction, organizational culture has a significant effect on performance, leadership has no significant effect on performance, competence has no significant effect on performance and job satisfaction has no significant effect on performance..

Keywords: Organizational culture; leadership; organizational commitment; job satisfaction; performance

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN
ROKAN HILIR****ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 100 orang. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus sampel jenuh sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; kepuasan kerja; kinerja

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pegawai di instansi pemerintah dijabarkan dalam tujuan pembangunan yang berkaitan dengan tugas Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perlengkapan Sipil Nasional yaitu tugas melaksanakan tugas publik. Kebijakan ini dirumuskan Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Findart, 2016), Sumber daya manusia di suatu instansi memainkan peran penting karena instansi tidak mungkin mencapai visi mereka tanpa dukungan kinerja pegawai yang baik. Untuk menciptakan citra organisasi yang berkualitas maka perlu diperhatikan sumber daya manusianya yang disiplin yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambela, 2015). Kinerja juga merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai sangat lah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dan pencapaian tujuan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga di dalam pemerintahan daerah, kinerja ditentukan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pemerintah daerah. Sebagaimana instansi pemerintahan lainnya di Indonesia, dalam menilai kinerjanya Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir mengacu kepada peraturan perundang-undangan yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang digunakan sebagai alat mengukur kinerja PNS. Penilaian kinerja pegawai amat penting, karena dengan penilaian kinerja suatu organisasi dapat melihat sejauh mana para pegawai dapat menunjang tujuan organisasi, pimpinan dapat memilih (menempatkan) pegawai yang tepat untuk menduduki jabatan tertentu secara obyektif, sebagai dasar pengembangan pegawai (Diklat) dan sebagai dasar pemberian kompensasi secara proporsional. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang berkualitas. Semakin berkualitas indikator dari kinerja tersebut, maka semakin tinggi pula suatu kinerja. Hanya kinerja yang tinggi dapat membuat keefektifan dan daya saing suatu organisasi secara jangka panjang. Pembentukan kinerja yang berkualitas dengan daya saing yang tinggi dapat diwujudkan apabila budaya organisasi yang berdampak pada perilaku, cara kerja dan motivasi pada anggota organisasi sebagai kinerja organisasi. Kepemimpinan seorang Kepala dinas memiliki kaitan yang erat dengan kinerja pegawai, kepemimpinan yang baik akan dapat memandu atau mengarahkan perilaku kerja produktif anggota organisasi dan akhirnya mampu mengantarkan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan data evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir, pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahun 2018 s/d 2022 pada tabel sebagai berikut: Pegawai dari Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 mengalami naik turun, Tahun 2018 sasaran kerja pegawai 82,24, pada 2019 ada peningkatan menjadi 83,23, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 82,56, pada tahun 2021 mulai meningkat lagi menjadi 83,32 dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu menjadi 83,87. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja di OPD tersebut masih belum sesuai dengan yang diharapkan dan secara keseluruhan kinerja pegawai masih belum optimal

Kepuasan kerja sangat penting di dalam suatu organisasi dan perusahaan, karena perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia. Pegawai yang mengalami kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi di mana ia bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa ada kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang atau pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dilakukan sebagai rasa menghargai pegawai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dimana nilai yang ingin dicapai tersebut dianggap penting bagi pegawai dalam membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar. Keterlibatan kerja (*job involvement*) berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu keterlibatan kerja yang mengukur tingkat dimana orang-orang mengidentifikasi secara psikologi dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja mereka yang dihargai penting untuk dinilai. Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi secara kuat dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Judge, 2015). Untuk mengetahui kepuasan kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir maka dilakukan pra survey hasil pra survey yang ditampilkan pada table 1.1 dengan responden sebanyak 10 (dua puluh) orang dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir masih dalam kategori Cukup Puas dengan rata-rata 3,38 dan belum kategori Puas.

Pegawai Instansi tersebut belum puas terhadap kerjanya akan menyebabkan kerja yang tidak efektif dan akan berdampak terhadap penurunan kinerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuniardi

et al., 2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dilakukan oleh (Indrawati, 2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2019) bahwa kepuasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Menurut Nawawi, sebagaimana pernah dikutip Irvan (2009), budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para pegawai, semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat pula budaya organisasinya. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (P. Amanda et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Jamaluddin et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Satyawati Ni Made Ria, 2014) bahwa Budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin mempunyai kedudukan paling penting dalam sebuah komunitas, kelompok masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini tidak akan aman, maju, terarah jika tidak adanya seorang pemimpin maka kata kunci keberhasilan suatu bangsa dan negara adalah terletak pada seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu memberi rasa aman, tenteram dan mampu mewujudkan cita-cita rakyatnya adalah sosok pemimpin yang berhasil dalam kepemimpinannya, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dicintai rakyatnya, bangsanya, dan pemikirannya dipakai meskipun pemimpin itu tidak lagi bersama mereka. Pamudji (2009) berpendapat dalam hubungannya dengan kepemimpinan pemerintahan Indonesia terdapat pada setiap tingkat Pemerintahan, Nasional/Pusat, Provinsi, Kabupaten dan Kota, Kecamatan dan juga tingkat pemerintahan kelurahan/desa. Lebih lanjut jika pengertian ini dikaitkan dengan pemerintahan daerah maka kepemimpinan pemerintahan daerah adalah penerapan dasar-dasar kepemimpinan pada umumnya dan sistem pemerintahan di daerah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Melengkapi pendapat di atas Kaloh (2009) menjelaskan bahwa berdasarkan sistem pemerintahan Indonesia maka pemimpin pemerintahan adalah mereka yang dikategorikan sebagai pemimpin pada ketiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif maupun yudikatif. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruti, Agustinus, 2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Brahmasari Ida Ayu, 2008) bahwa kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.

Kurangnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja organisasi. Pegawai sering merasa tugas dan tanggungjawabnya sebagai sesuatu yang tidak sepadan dengan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang ditempuh, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai sering tidak diperhitungkan oleh para pimpinan ketika akan menempatkan pegawai pada jabatan dan tugas tertentu. (Edison et al., 2018) menyatakan bahwa kompetensi yang belum memadai memicu rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mencapai kinerja pegawai yang baik. Seseorang yang memegang jabatan belum tentu memiliki kompetensi terhadap semua pekerjaan yang ada dibagiangnya, karena masing-masing pekerjaan memiliki karakter dan spesifikasi yang berbeda. Tapi yang pasti ia harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Narimawati (2006) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012). Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deswarta, 2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Aprilliansyah Dadang Pramana, 2020) bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iriani, 2016) bahwa kompetensi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu

diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat untuk menerangkan hubungan antar variable Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Adapun indikator dalam penelitian adalah menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, bahwa Penilaian Prestasi Kerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (Kualitas, Kuantitas, waktu dan Biaya) dan perilaku kerja (Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, Kepemimpinan,)

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya menurut gomes dalam (Indrastuti, 2019 Menurut Luthans, (2011) menyebutkan bahwa terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), Pembayaran (*Pay*), Peluang Promosi (*Promotion opportunities*), Pengawasan (*Supervision*), Rekan Kerja (*Coworkers*),

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar bersama yang ditemukan, diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar untuk mengatasi atau memecahkan masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang sudah berjalan cukup baik untuk dipertimbangkan. Oleh karena itu perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Luthans, 2011). Indikator budaya organisasi, yaitu (Robbins & Judge, 2012). 1. Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*). 2. Memperhatikan detail (*Attention to detail*). 3 Orientasi pada hasil (*Outcome orientation*). 4. Orientasi individu (*People orientation*). 5. Orientasi pada tim (*Team orientation*), 6. Agresifitas (*Aggressiveness*). 7 Stabilitas (*Stability*)

Kepemimpinan

Huges, Ginnett, dan Curphy (1999) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, dan situasi (Wijono, 2018). Menurut Thoha (2010:), indikator kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi dalam (Firdaus, 2022), yaitu : 1. Kepemimpinan sebagai inovator 2. Kepemimpinan sebagai komunikator 3. Kepemimpinan sebagai motivator 4. Kepemimpinan sebagai kontroler

Kompetensi

Menurut (Pynes, 2009) "*competencies are descriptions of the characteristics and qualities that a person needs to process to perform a job successfully*". (Kompetensi adalah deskripsi dari karakteristik dan kualitas yang dibutuhkan seseorang agar dalam melakukan pekerjaan dengan sukses). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38, 2017, menjelaskan bahwa dalam menyelenggarakan manajemen ASN berbasis system *merid*, instansi pemerintah harus menyusun standar kompetensi ASN. Salah satu standar kompetensi ASN adalah kompetensi jabatan. Adapun Indikator Kompetensi ASN dibagi menjadi 2 bagian yaitu, Kompetensi Manajerial & Kompetensi Sosial Kultural

Hubungan Antar Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Robbins, (2011) menyatakan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Disadari bahwa budaya organisasi merupakan faktor pendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkup Pemerintah Kota Pekanbaru, tetapi faktanya belum diimplementasikan. Rendahnya kepuasan kerja pegawai diidentifikasi sebagai akibat kepemimpinan yang tidak konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai budaya yang telah disepakati seperti kebersamaan dan persamaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rifdah Abadiyah, 2016) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Pamudji, 2009 : 52) dalam hubungannya dengan kepemimpinan pemerintahan Indonesia terdapat pada setiap tingkat Pemerintahan, Nasional/Pusat, Provinsi, Kabupaten dan Kota, Kecamatan dan juga tingkat

pemerintahan kelurahan/desa. Lebih lanjut jika pengertian ini dikaitkan dengan pemerintahan daerah maka kepemimpinan pemerintahan daerah adalah penerapan dasar-dasar kepemimpinan pada umumnya dan sistem pemerintahan di daerah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Melengkapi pendapat diatas (Kaloh, 2009 : 2) menjelaskan bahwa berdasarkan sistem pemerintahan Indonesia maka pemimpin pemerintahan adalah mereka yang dikategorikan sebagai pemimpin pada ketiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif maupun yudikatif Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruti, Agustinus, 2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai

H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir.

Hubungan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Narimawati (2006:15) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012). Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deswarta, 2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Aprilliansyah Dadang Pramana, 2020) bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir..

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Nawawi, sebagaimana pernah dikutip Irvan (2009), budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para pegawai, semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat pula budaya organisasinya. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (P. Amanda et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Jamaluddin et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H4 :Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi Hal ini didukung oleh penelitian (Iswar, Muhammad, Sadariah, 2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H5 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir.

Hubungan Antar Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal (*personal's attribute*), dan pengetahuan (*knowledge*), yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi melalui alat ukur tertentu. Kompetensi dibedakan menjadi *hard competency* dan *soft competency* dimana untuk *hard competency* dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan diri melalui pendidikan dan pengalaman sedangkan *soft competency* adalah kompetensi yang ada pada diri manusia itu sendiri semenjak lahir. (Elliot & Dweck, 2005:42) menyatakan, "*competence is refer to the skills and abilities a person has developed, to the degree to which the person is effective in her or his transaction with the environment and to how successfully a person perform.*" /kompetensi mengacu pada keterampilan dan kemampuan yang telah dikembangkan seseorang, sejauh mana orang tersebut efektif dalam transaksinya dengan lingkungan dan seberapa berhasil seseorang melakukan pekerjaan. Kompetensi secara harafiah berasal dari *competence* yang berarti kemampuan, wewenang, dan kecakapan, dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku dan ketrampilan yang baik. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sriutami Ni Ketut, Mendra, 2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H6 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir

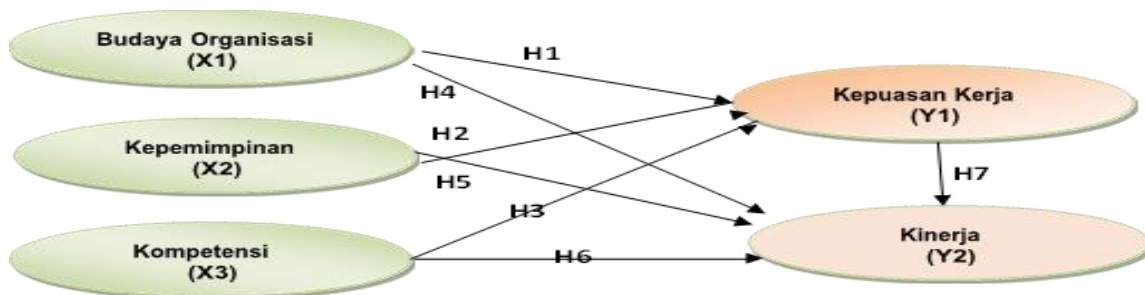
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Menurut (Robbins & Judge, 2015), Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dilakukan sebagai rasa menghargai pegawai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dimana nilai yang ingin dicapai dianggap penting bagi pegawai dalam membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar. Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi secara kuat dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan (Wahyuniardi et al., 2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Dinas

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan pengembangan hipotesis di atas, kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir yang memiliki jumlah sebanyak 100 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sensus Sampel sehingga menjadikan seluruh populasi menjadi sampel.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket yang dibagikan kepada responden. Instrumen penelitian berasal dari penelitian terdahulu. Variabel kinerja (Y_2), yang menggunakan 2 indikator. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja (Y_1) yang menggunakan 5 indikator Budaya Organisasi (X_1) menggunakan 7 indikator dan untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) menggunakan 8 Indikator dan Kompetensi (X_3) menggunakan 2 Indikator sehingga menggunakan 5 poin skala likert. 5 poin tersebut terdiri 1 adalah sangat tidak setuju sampai 5 adalah sangat setuju

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. (1) Analisis Karakteristik Responden, analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, Masa Kerja, Golongan dan Pangkat dan Pendidikan terakhir. (2) Analisis Tanggapan Responden, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Analisis SEM PLS

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali 7 dan Latan 2015). (4) Uji R Square, koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah

Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis

Untuk membantu pengolahan persamaan struktural digunakan Smart PLS. Adapun tahapan analisis persamaan struktural adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan model berdasarkan teori, Model yang sudah dirancang harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada kerangka pemikiran dan hipotesis. (2) Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural. (3) Evaluasi Model dalam PLS-SEM, evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi outer model atau model pengukuran (measurement model) dan evaluasi inner model atau model struktural (structural measurement). (4) Uji Hipotesis, Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka akan dilanjutkan dengan melakukan metode bootstrapping pada SmartPLS. Metode bootstrapping adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n. Untuk uji parsial digunakan nilai P-value. Nilai P merupakan nilai yang menunjukkan besarnya peluang salah menolak H_0 dari data penelitian. P-values merupakan sebuah kejadian atau signifikansi yang didapat dalam pengujian hipotesis yang merepresentasikan peluang terjadinya sebuah kejadian atau hipotesis. P-values digunakan sebagai alternative untuk dalam penentuan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Semakin kecil nilai p-value, hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk menolak hipotesis nol semakin besar. Kriteria pengujian hipotesis: (a) P-values $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, (b) P-values $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Adapun profil responden pada penelitian ini bisa dilihat dari Tabel 1. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi magister manajemen 2022/2023 total angket yang telah disebar sebanyak 106 responden.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Gender	Laki-laki	29	29%
	Perempuan	71	71%
Total		100	100%
Usia	31 - 36 Tahun	11	14%
	37 - 42 Tahun	34	42%
	42 - 47 Tahun	27	34%
	>52 Tahun	8	10%
Total		100	100%
Masa Kerja	5 - 10 Tahun	40	40%
	10 -15 Tahun	46	46%
	> 15 Tahun	14	14%
Total		100	100%
Pendidikan Terakhir	S2	8	8%

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
	S1	40	40%
	D3	41	41%
	SMA	11	11,7%
Total		100	100%
Pangkat Golongan	II	15	15%
	III	77	77%
	IV	8	8%
Total		100	100%

Sumber : Olahan data 2023

Responden yang berdasarkan mayoritas adalah Perempuan dengan profesi sebagai pegawai negeri sipil. Sementara usia para pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir di dominasi oleh pegawai dengan rentan usia 37-42 tahun dan memiliki masa kerja 10-15 tahun dengan jenjang Pendidikan S1 dan golongan III.

Tanggapan Responden

Secara umum jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (Sangat baik), Kepemimpinan (sangat baik), trust Kompetensi (sangat Baik), Kepuasan Kerja (sangat tinggi) dan Kinerja (sangat tinggi), apabila dilihat dari nilai rata rata nya pada rentang (4,20 – 4,70), pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Profile Responden Berdasarkan Variabel

Variabel	Nilai Rata-Rata	Keterangan
Budaya Organisasi	4,63	Sangat Baik
Kepemimpinan	4,75	Sangat Baik
Kompetensi	4,70	Sangat Baik
Kepuasan Kerja	4,67	Sangat Tinggi
Kinerja	4,68	Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan 2023

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian hipotesis untuk penelitian ini, harus didahului dengan uji instrumen dan uji asumsi. Tabel 3 menunjukkan hasil uji instrumen penelitian.

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel Keputusan Berkuliah, Minat, *Digital Marketing*, Motivasi dan *University Image* memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, budaya kaizen dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.70. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini Reliabel. Serta dari sisi pengujian aplikasi Amos dapat dilihat bahwa validitas dan Reliabilitas dilihat pada nilai *Average Variance Extracted* (*AVE*) lebih besar dari 0.5 dan nilai *Composite Reliability* (*CR*) lebih Besar dari 0.7.

Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	pengaruh	VIF	Multikolinieritas Keterangan	Koefisien Determinasi <i>R Square Adjusted</i>	Keterangan
Budaya Organisasi(Y1)	Kinerja	1,081	Tidak Terjadi Multikolinearitas	0.575	Moderat
Kepemimpinan (X2)		1.046	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Kompetensi (X3)		1.035	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Kepuasan Kerja (Y1)		1.045	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan kerjs	1.047	Tidak Terjadi Multikolinearitas	0.013	Lemah
Kepemimpinan(X2)		1.038	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Kompetensi (X3)		1.029	Tidak Terjadi		

Variabel	pengaruh	VIF	Multikolinieritas Keterangan	Koefisien Determinasi R Square Adjusted	Keterangan
Multikolinearitas					

Sumber: Data Olahan 2023

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai VIF dari lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), artinya tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil Uji koefisien determinasi atau R square yang ditampilkan pada tabel 4 terlihat bahwa nilai R^2 seluruh variabel endogen kecil dari 0.70. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang lemah dan moderat variabel eksogen terhadap variabel endogen Kepuasan kerja dan Kinerja

Uji Hipotesis

Dalam Uji Hipotesis akan diuji kemungkinan adanya pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai dinas Kesehatan kabupaten Rokan HilirI secara parsial. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X yaitu *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan kompetensi* Y yaitu Kepuasan dan kinerja. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Budaya Organisasi -> Kepuasan	-0,182	-0,176	1.545	0,122	Tidak Berpengaruh signifikan	Budaya Organisasi -> Kepuasan
Budaya Organisasi -> Kinerja	0,745	0,741	12.047	0,000	Berpengaruh dan signifikan	Budaya Organisasi -> Kinerja
Kepemimpinan-> Kepuasan	0,087	0,094	0,702	0,483	Tidak Berpengaruh signifikan	Kepemimpinan-> Kepuasan
Kepemimpinan -> Kinerja	0,047	0,052	0,743	0,458	Tidak Berpengaruh signifikan	Kepemimpinan -> Kinerja
Kompetensi -> Kepuasan	-0,075	-0,078	0,598	0,550	Tidak Berpengaruh signifikan	Kompetensi -> Kepuasan
Kompetensi -> Kinerja	0,083	0,089	1.084	0.278	Tidak Berpengaruh signifikan	Kompetensi -> Kinerja
Kepuasan -> Kinerja	0,010	0,009	0,164	0,870	Tidak Berpengaruh signifikan	Kepuasan -> Kinerja

Sumber : Olahan Data 2023

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Budaya organisasi yang merupakan sebuah karakteristik atau ciri khas yang dibangun oleh sebuah Perusahaan organisasi untuk membedakan dirinya dengan organisasi lainnya budaya budaya tersebut menjadi factor factor apakah mampu mempengaruhi kepuasan kerja bagi para pegawai terutama pada dinas Kesehatan kabupaten rokan hilir. Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. hal ini menunjukkan jika H_1 dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” ditolak.

Budaya organisasi atau karakter sebuah instansi memang merupakan sebuah factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun masih terdapat hal hal lain yang lebih utama yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sehingga pada penelitian ini budaya belum mampu mempengaruhi kepuasan para pegawai dinas Kesehatan pada kabupaten rokan hilir factor yang menjadi sebab adalah satunya merupakan terkait lingkungan kerja yang merupakan sektor pemerintah yang sudah memiliki budaya yang cukup kaku sehingga dimanapun penempatan pegawai hal-hal yang akan terjadi akan selalu memiliki banyak kesamaan sehingga itu merupakan hal yang sudah sangat lumrah di mata para pegawai, ditambah masa kerja para pegawai yang sudah diatas 10 tahun suasana akan organisasi ataupun instansi terkait pekerjaan yang dilakukan sudah begitu familiar, ini menjadikan budaya organisasi para pegawai dinas Kesehatan kabupaten rokan hilir tidak mampu berdampak besar pada kepuasan kerja para pegawai nya.

Penelitian yang terkait pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Widaya (2013) yang menunjukkan adanya tidak adanya pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir (Triana, Syukri Hadi, Rizaldi Putra, Wan Muhamad Kudri, dan Hidayat)

hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari ida & ayu (2008) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan Kerja

Pemimpin yang merupakan motor nya sebuah organisasi menjadi factor penggerak agar sesuatu terkait pekerjaan menjadi optimal. Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. hal ini menunjukkan jika H_2 dalam penelitian ini yaitu “ *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*” ditolak.

Pimpinan tertinggi pada Dinas Kesehatan yang merupakan kepala dinas, menjadi penggerak utama pada dinas tersebut, namun pada penelitian ini kepemimpinan tidak mampu memengaruhi secara signifikan hal tersebut dikarenakan tugas yang sudah dibagi bagi oleh optimal menjadikan para pegawai mampu secara mandiri untuk melakukan pekerjaan, dapat terlihat juga pada masa kerja 10-15 tahun ini juga menjadi factor yang membuat kemampuan para pegawai sudah sangat terampil dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan para pegawai juga ditunjang dengan rasa penasaran serta ketertarikan terhadap apa yang dikerjakan pada dinas Kesehatan kabupaten Rokan Hilir hal ini buktikan pada pernyataan kepuasan kerja yang memiliki nilai paling tinggi yaitu “ *Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan*” dari pernyataan tersebut terlihat factor kepuasan para pegawai sangat erat tercipta diakibatkan oleh hal hal menarik yang dikerjakan pada dinas Kesehatan kabupaten rokan hilir ini menjadikan pegawai akan secara inisiatif untuk mencari problem solving dari pekerjaan yang dilakukan secara mandiri hal tersebut menjadikan factor kepemimpinan tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan para pegawai pada dinas Kesehatan kabupaten Rokan Hilir.

Penelitian yang terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Dewi (2018) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh ruti & Agustinus (2018) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk dapat menyelesaikan sesuatu, hal tersebut menjadikan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai hal tersebut menjadikan penempatan bidang kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan. Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. hal ini menunjukkan jika H_3 dalam penelitian ini yaitu “ *Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*” ditolak.

Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir yang memiliki 100 pegawai yang mana didominasi oleh pegawai dengan masak kerja diatas 10 tahun menjadikan pekerjaan yang sudah menjadi rutinitas membuat kompetensi yang ada tidak menjadikan pengaruh yang secara langsung dapat mempengaruhi kepuasa kerja selain itu keinginan para pegawai yang ingin selalu berkembang menjadikan mereka tidak selalu puas terhadap kompetensi yang dimiliki saat ini terlihat jelas pada pernyataan “*Berupaya meningkatkan diri dengan belajar dari orang orang lain yang berwawasan luas di dalam organisasi*” pada pernyataan tersebut para pegawai sepakat jika pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir ingin selalu berkembang, hal tersebut yang mendasari kompetensi yang ada tidak dapat mempengaruhi kepuasan secara signifikan.

Penelitian yang terkait pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh iriani (2016) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan Kompetensi terhadap kepuasan kerja hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh ruti & Agustinus (2018) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Budaya organisasi yang merupakan sebuah karakteristik atau ciri khas yang dibangun oleh sebuah Perusahaan organisasi untuk membedakan dirinya dengan organisasi lainnya budaya budaya yang dibangun tersebut menjadi factor factor apakah mampu menjadikan optimalisasi pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten rokan hilir. Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. hal ini menunjukkan jika H_4 dalam penelitian ini yaitu “ *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*” diterima

Budaya sebuah organisasi ataupun instansi bertujuan untuk bagaimana tujuan dari sebuah organisasi tersebut diraih secara maksimal hal itu sudah dilakukan oleh dinas Kesehatan kabupaten Rokan hilir dimana Budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir sudah mampu mempengaruhi kinerja para pegawai nya secara signifikan, pengaruh optimalisasi pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada tujuan organisasi yang secara maksimal mampu untuk diraih Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir factor yang menjadi signifikannya budaya terhadap kinerja adalah dinas Kesehatan kabupaten Rokan Hilir memiliki jumlah pegawai Wanita yang lebih dominan, ini menjadikan arahan atau komitmen terhadap budaya yang sudah disepakati akan lebih mudah untuk dijalankan dikarenakan Wanita akan lebih cenderung mengikuti arahan yang telah ada dibandingkan mereka menciptakan hal hal baru namun bijaknya budaya organisasi pada dinas Kesehatan kabupaten Rokan Hilir adalah menbiarkan para pegawai untuk berpikir kreatif hal tersebut menjadikan sebuah budaya yang baik dimana pegawai

laki laki yang cenderung bebas mengekspresikan diirnya untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan budaya yan tercipta sudah mampu menjadikan kinerja para pegawai dapat secara maksimal dikerjakan. Penelitian yang terkait pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh (P. Amanda et al., 2017) yang menunjukkan adanya adanya pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini.

Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. hal ini menunjukkan jika H_5 dalam penelitian ini yaitu “ *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*” ditolak ini menunjukkan peran pemimpin tidak memiliki dampak yang besar terhadap optimalisasi kinerja bagi para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir.

Kepemimpinan yang baik akan menjadikan arah organisasi lebih jelas dan cepat untuk dapat dicapai yang merupakan fungsi dari hadirnya seorang pemimpin fungsi lainnya adalah menjadi pengawas bagi para pegawai agar pekerjaan yang ditugaskan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan data diselesaikan secara tepat pada waktunya, namun tidak pada kinerja terutama kinerja pada Dinas Kesehatan kabupaten Rokan Hilir, hal tersebut dikarenakan pegawai yang sudah mampu bekerja secara insiatif serta jujur menjadikan pengawasan pimpinan tidak menjadi hal yang terlalu prioritas untuk dilakukan ditambah budaya untuk membantu rekan yang terdapat kendala menjadi kunci kinerja dapat dijalankan secara mandiri pada lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. Hal tersebut menjadikan kepemimpinan tidak menjadi factor utama yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai pada dinas Kabupaten Rokan Hilir, karna tidak menggunakan pola kepemimpinan yang dikatator dan terpusat.

Penelitian yang terkait pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja telah dilakukan oleh Dewi (2018) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sriutami & Mendra (2021) memilki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja,

Kompetensi Tidak Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. hal ini menunjukkan jika H_5 dalam penelitian ini yaitu “ *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja*” ditolak.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir variable Kompetensi tidak memilki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai ada beberapa hal yang menjadi penyebab kompetensi yang ada tidak mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan, hal ini sebabkan factor penempatan kerja yang kadang tidak sesuai bidang yang diterapkn dan mampu bekerja berdasarkan arahan SOP yang telah diterapkan sehingga kompetensi tidak selalu menjadi prioritas utama dalam menempatkan sebuah pekerjaan, pada pernyataan “*Berupaya meningkatkan diri dengan belajar dari orangorang lain yang berwawasan luas di dalam organisasi*” mendakatkan nilai yang sangat baik, ini menunjukkan jika para pegawai harus selalu adaptif terhadap setiap perubahan sehingga tidak menempatkan kompetensi sebagai prioritas dalam suatu pekerjaan dikarenakan aturan bekerja sudah tertera jelas.

Penelitian yang terkait pengaruh Kompetensi terhadap kinerja telah dilakukan oleh Ruti & Agustinus (2018) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan Kompetensi terhadap kinerja hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sriutami & Mendra (2021) memilki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja..

kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. hal ini menunjukkan jika H_7 dalam penelitian ini yaitu “ *Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja*” ditolak.

kepuasan kerja pada penelitian ini tidak mampu mempenagruhi kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir, ini disebabkan rendahnya hasil uji model statistic pada variable kinerja, hal lain yang menjadi faktor kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja adalah masa kerja yang sudah lama rata-rata diatas 10 tahun menjadikan rutinitas pekerjaan yang selalu dilakukan menjadi factor lumrah dan tidak menimbulkan rasa puas terhadap apa yang dikerjakan hanya menjadikan kerja sebagai kewajiban yang harus diselesaikan setiap harinya, namun dalam hal ini ketertarikan terhadap apa yang dikerjakan menjadi factor kuat kepuasan tidak mampu mempengaruhi kinerja, dikarenakan para pegawai yang selalu mencoba hal hal yang inovatif menjadikan hal tersebut tidak pernah menjadikan para pegawai puas terhadap apa yang dikerjakan selama bertuga pada dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. hal tersebut menjadikan kepuasan kerja menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hllir.

Penelitian yang terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh Hakimet et al (2019) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh wahyuniardi et al (2018) memilki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja..

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi Kepuasan kerja dan Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. Dari penelitian ditemukan bahwa Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara Kepemimpinan dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan Budaya organisasi, kepemimpinan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui yaitu objek penelitian yang terbatas hanya satu institusi sehingga sulit menginterpretasikan untuk fenomena serupa namun pada objek yang berbeda. Dari hasil temuan dari penelitian ini, disarankan untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir mampu meningkatkan Budaya Organisasi, kepemimpinan dan kompetensi dengan lebih baik lagi agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pada pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama, dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh variabel independent dan dependent lebih terukur, lebih kuat, lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Aprilliansyah Dadang Pramana, C. (2020). "Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur". *Borneo Student Research (BSR)* Vol 2 No. 1, 519-528
- Brahmasari Ida Ayu, S. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10 No.2, 124–135.
- Deswarta. (2017). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau." *Jurnal Valuta*, Vol 3 No. 1, 19-35.
- Dewi, K. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Dosen Politeknik ATMI Surakarta" *Media Akuntansi*, Vol. 30 No. 01,15–30.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (2005). *"Handbook of Competence and Motivation"* T. G. Press
- Firdaus. (2022). *Peran Motivasi sebagai Pemoderasi pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu:Penerbit Adab.
- Hakim, A. F., Kusuma, A. R., & Rande, S. (2019). "Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparatur sipil negara pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten kutai timur." *7(1)*, 43–55.
- Indrastuti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Keempat*. Pekanbaru: UR Press.
- Indrawati, A. D. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol 7 135-142.
- Iriani, R. J. (2016). "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe)". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 4 No.3 257–267.
- Iswar, Muhammad, Sadariah, A. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BERKEMBANG ERA SEJAHTERA Makassar." *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol 1 No.6 111-120.
- Jamaluddin, Salam, R., Yusus, H., & Akib, H. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Administrasi*, Vol 4 No. 1 25-34.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence - Base Approach Twelfth editon*. Newyork: McGraw
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Munandar A.S. (2001). *"Psikologi Industri dan Organisasi"* Jakarta: UI-Press
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30. (2019). *tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 58. (2005). *tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Pynes, J. E. (2009). *"Human Resources Management For Public and Nonprofit Organizations a Strategic Approach 3rd Edition"* San Fransisco:J.-B. A. W. Imprint.
- Rifdah Abadiyah, D. P. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya." *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol 2 No.1, 49-66
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. P. Education .
- Ruti, Agustinus, A. M. (2018). "Pengaruh kepemimpinan, kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparatur sipil negara pada dinas kebudayaan dan kepariwisataan provinsi sulawesi selatan." Vol 7 No. 2, 228–238.
- Satyawati Ni Made Ria, I. W. S. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan". *E-Journal Akuntansi Udayana* Vol 6 No.1, 17–32.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Sriutami Ni Ketut, Mendra, V. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Penyidik DITRESKRIMSUS POLDA BALI." *VALUES*, Vol2 NO.2, 503-511
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol 17 No. 2, 143–151.
- Widya, P. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (PERSERO) Cabang Bekasi." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 4 No 2, 257–275.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Persepektif Organisasi*. Jakarta:Prenamedia Group.