

## Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas UPT Petapahan Kabupaten Kampar

Meysin Putri Sabarahayu<sup>1</sup> Jumiati Sasmita<sup>2</sup> Kurniawaty Fitri<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [meysinsabarahayu305@gmail.com](mailto:meysinsabarahayu305@gmail.com)<sup>1</sup> [jumiati.sasmitas@gmail.com](mailto:jumiati.sasmitas@gmail.com)<sup>2</sup> [kurniawaty.fitri@lecturer.unri.ac.id](mailto:kurniawaty.fitri@lecturer.unri.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of organizational culture, work motivation, and work experience on the performance of employees at the Puskesmas UPT Petapahan in Kampar Regency. The data used in this study is primary data collected through questionnaires distributed to 42 employees of Puskesmas UPT Petapahan. The data analysis method used includes multiple linear regression analysis to test the influence of independent variables on the dependent variable using the SPSS test tool version 23. The results of the study indicate that organizational culture, work motivation, and work experience have a significant effect on employee performance. organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. work motivation has a negative and significant influence on employee performance. while work experience has a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** Organizational culture, Work Motivation, Work Experience and Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga yang bergerak dalam bidang jasa selalu ditentukan berdasarkan kualitas pelayanan yang diterima oleh pengguna jasa. Kualitas pelayanan tersebut ditentukan dari cara pelayanan serta sumber daya manusia yang memberikan pelayanan tersebut kepada penerima layanan jasa. Pihak yang memberikan layanan jasa dapat dilakukan oleh sektor publik atau pemerintah dan juga pihak swasta. Sebagai suatu lembaga yang bergerak dibidang jasa tentunya Puskesmas UPT Petapahan ingin memberikan kepuasan dari pengguna jasanya terhadap layanan yang disediakan. Puskesmas UPT Petapahan merupakan lembaga dibawah naungan pemerintah yang tentunya memiliki standar Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai acuan untuk menyediakan layanan yang terbaik bagi pengguna jasanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Namun, pada kenyataannya kinerja yang dihasilkan pegawai di Puskesmas UPT Petapahan belum maksimal. Berikut merupakan rata-rata penacapaian kerja pegawai Puskesmas UPT Petapahan dari tahun 2018-2022:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas UPT Petapahan Tahun 2018 -2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Nilai Rata-Rata Pencapaian kinerja
2018	57	79,31
2019	51	79,05
2020	48	79,00
2021	55	78,72
2022	54	78,64

Sumber data : Puskesmas UPT Petapahan 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sasaran kinerja pegawai yang dihasilkan di tahun 2018 dengan nilai rata-rata capaian kinerja 79,31 dari jumlah pegawai 57 orang. Ditahun

2019 terjadi pengurangan jumlah pegawai sebanyak 6 orang dibandingkan tahun sebelumnya yang berdampak pada penurunan capaian kerja 79,05. Pada tahun 2020 kembali terjadi pengurangan pegawai sebanyak 3 orang dengan capaian kinerja 79,00. Ditahun berikutnya pihak puskesmas melakukan penambahan pegawai sebanyak 7 orang akan tetapi capain kinerja mengalami penurunan yang hanya menyentuh rata-rata 78,72. Berikutnya ditahun 2022 kembali terjadi pengurangan pegawai sebanyak 1 orang, namun hal tersebut mengakibatkan penurunan rata-rata capaian kinerja menjadi 78,64. Sementara target sasaran kinerja pegawai dipuskesmas petapahan ini bernilai 85, tetapi kenyataannya kinerja yang dihasilkan belum mencapai target sasaran yang diberikan puskesmas petapahan. Maka kinerja pegawai harus ditingkatkan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang prima. Budaya organisasi khususnya pelayanan kesehatan yang baik adalah budaya melayani dengan membiasakan berorientasi pada tindakan dan sikap, perilaku kepada masyarakat pengguna layanan. Apabila tindakan yang positif dari setiap pegawai dapat dilakukan secara konsisten maka akan terbentuk sikap dan perilaku positif juga. Banyak penyimpangan-penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh pegawai baik tenaga kesehatan maupun non tenaga kesehatan yang dapat mempengaruhi mutu pelayanan sarana kesehatan. Biasanya berkaitan dengan etika profesi, tata nilai masyarakat, agama maupun moral. Resesi etika moral dapat merugikan tingkat mutu pelayanan. Selain budaya organisasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi. Motivasi yang diberikan kepada pegawai belum maksimal sehingga kemampuan bekerja pegawai belum optimal.

**Tabel 2. Data Presensi Kerja Pegawai Puskesmas UPT Petapahan Tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Hari Efektif	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	%
				S	I	A		
2018	57	291	16.587	96	120	28	244	1,47
2019	51	292	14.994	144	157	34	335	2,23
2020	48	286	14.160	168	184	39	391	2,76
2021	55	287	15.785	183	209	47	439	2,78
2022	54	296	15.984	197	221	46	464	2,90

Sumber data: Puskesmas UPT Petapahan 2023

Dari tabel 2 diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Puskesmas UPT Petapahan dari tahun 2018-2022 terus berfluktuasi. Absensi yang dilakukan oleh karyawan banyak terjadi karena mengalami sakit dan meminta izin. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan saat hari kerja, terlambat datang, pulang lebih awal, dan meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja. Hal ini diduga terjadi karena pegawai mengalami demotivasi. Dengan motivasi kerja yang kurang tentu akan berdampak pada prestasi yang dicapai pegawai. Hal ini diduga terjadi karena tidak tersedianya program pegawai berprestasi, dan minimnya program peningkatan jenjang karir yang disediakan oleh organisasi. Dari data diatas menunjukkan terdapat masalah tentang motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Rismayadi and Maemunah, 2016). Selain motivasi kerja, pengalaman kerja juga akan menentukan kinerja pegawai tersebut. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka pegawai diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi pegawai yang baru bergabung kedalam perusahaan.

Tabel 3. Data Pengalaman Kerja Pegawai di Puskesmas UPT Petapahan Tahun 2022

No.	Masa Kerja	Frekuensi	
		Jumlah	Persentase (%)
1	1 -5 Tahun	19	35,18
2	6 - 10 Tahun	15	27,77
3	11 - 15 Tahun	8	14,81
4	16 -20 Tahun	7	12,96
5	21 Tahun Keatas	5	9,25
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber data: Puskesmas UPT Petapahan 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa masa kerja pegawai Puskesmas UPT Petapahan dibawah 10 tahun dengan persentase sebesar 62% dibandingkan masa kerja diatas 10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja masih terbilang rendah untuk menguasai bidang pekerjaan. Kurangnya pengalaman kerja sehingga banyak pegawai yang kurang mengerti tanggung jawab serta pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing. Jika pegawai memiliki pengalaman kerja yang lebih lama tentunya akan terlihat dari profesionalitasnya dalam bekerja, kecakapan dalam bekerja serta *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki sudah mumpuni yang akan berdampak baik bagi organisasi. Berdasarkan pemaparan masalah pada latar belakang diatas, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskemas UPT Petapahan Kabupaten Kampar”.

### Hipotesis Penelitian

1. H1 : Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
2. H2 : Terdapat pengaruh negatife antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. H3 : Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai
4. H4 : Budaya organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai negeri sipil (PNS) Puskesmas UPT Petapahan yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber data priemer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner. Dari hasil kuesioner yang diperoleh dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Untuk pengujian hipotesis dilakukan uji parsial (T-test), uji kelayakan model (F-test), uji koefisien determinasi. Data pada penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan linear berganda yang digunakan adalah;

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Pengalaman Kerja
- a = Nilai Konstanta,
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi variabel X
- e = Error/Residual

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Instrumen

#### Uji Validitas

Pengujian validitas instrument penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat SPSS versi 23 yang menunjukkan nilai *corrected item-total correction* dimana jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item instrument tersebut adalah valid. Diperoleh  $r_{tabel}$  pada alpha 5% (dua sisi) dengan  $df\ n-2 = 42-2 = 40$  0,2973. Berdasarkan hasil penelitian dari item pernyataan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data seluruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja layak menjadi instrument penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Pegawai (Y) memiliki *cronbach alpha*  $> r_{tabel}$  (0,851  $>$  0,2973) yang berarti reliabel. Budaya Organisasi (X1) (0,783  $>$  0,2973) dan Motivasi Kerja (X2) (0,794  $>$  0,2973) serta Pengalaman Kerja (X3) (0,697  $>$  0,2973) yang menunjukkan bahwa reliabel dikarenakan nilai *cronbach alpha*  $> r_{tabel}$  dan lebih dari 0,50. Sehingga data dapat dikatakan layak digunakan dalam penelitian.

### Hasil Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang menunjukkan bahwa terlihat titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal. Sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Analisa pengujian normalitas menggunakan gambar grafis normal plot diperkuat menggunakan statistik nonparametrik *KolmogorovSmirnov* (K-S) Z, dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang dihasilkan sebesar 0,200 hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena data yang telah dihasilkan lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05.

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas bahwa nilai tolerance dan VIF dari variabel Budaya Organisasi (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) tidak terjadi multikolinearitas. Karena nilai tolerance yang menunjukkan bahwa di setiap variabel lebih besar dari 10% atau 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 memiliki arti bahwa model persamaan regresi tidak terdapat multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam diagram *scatterplot* pada penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berbentuk secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta arah penyebaran berada di atas maupun dibawah angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukannya heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisi Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 23 yaitu pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas UPT Petapahan dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3.684	2.280		1.616	.114
	X1	1.192	.064	.917	18.646	.000
	X2	-.204	.060	-.143	-3.411	.002
	X3	.147	.071	.101	2.051	.047

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,684 + 1,192 X1 + (-0,204 X2) + 0,147 X3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Pengalaman Kerja
- a = Nilai Konstanta,
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi variabel X
- e = Error/Residual

Sehingga dapat dijelaskan persamaan di atas bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 3,087 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja diasumsikan bernilai 0 maka variabel kinerja pegawai bernilai 3,684.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 1,192 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi naik satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,192.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,204 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja turun satu satuan maka kinerja pegawai meningkat -0,204.
4. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,147 yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,147.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi

Hubungan regresi dari pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari tabel *summary* berikut:

**Tabel 5. Uji R2 (Adjust R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.937	.932	2.070
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian *Adjusted R Square* dimana nilai sebesar 0,932 atau setara dengan 93,2% sehingga variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai dan sisanya sebesar 6,8% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Jika signifikansi t hitung < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima.

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.684	2.280		1.616	.114
	Budaya Organisasi	1.192	.064	.917	18.646	.000
	Motivasi Kerja	-.204	.060	-.143	-3.411	.002
	Pengalaman Kerja	.147	.071	.101	2.051	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 2024

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi nilai thitung sebesar 18,646 dan nilai ttabel sebesar 2,018. Hal ini menyatakan bahwa thitung lebih besar dari pada ttabel ( $18,646 > 2,018$ ) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,050. Sehingga dapat dikatakan bahwa “Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”.
2. Hasil pengujian pada variabel motivasi kerja pada tabel 6 memiliki nilai thitung sebesar -3,411 dan nilai ttabel sebesar 2,01808. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung lebih kecil dari ttabel ( $-3,411 < 2,01808$ ). Nilai signifikan sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,050. Sehingga dapat dikatakan bahwa “Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”.
3. Hasil pengujian pada variabel pengalaman kerja pada tabel 6 memiliki nilai thitung sebesar 2,051 dan nilai ttabel sebesar 2,01808. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $2,051 > 2,01808$ ). Nilai signifikan sebesar 0,047 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikan yaitu 0,050. Sehingga dapat dikatakan bahwa “Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil uji F dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2425.669	3	808.556	188.694	.000 <sup>b</sup>
	Residual	162.831	38	4.285		
	Total	2588.500	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan Peneliti 2024

Hasil pengujian secara simultan berdasarkan pada tabel 5.20 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 188,694 dan nilai Ftabel sebesar 2,85. Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $188,694 > 2,85$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa “Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Puskesmas UPT Petapahan Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja dimana indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi yaitu pada pernyataan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan nilai rata-rata berketerangan baik. Sedangkan untuk nilai rata-rata paling rendah yaitu pada pernyataan mampu beradaptasi dengan pengembangan teknologi yang memiliki nilai rata-rata dengan keterangan cukup. Variabel kinerja secara keseluruhan memiliki rata-rata nilai dengan keterangan baik. Namun, masih terdapat indikator yang perlu ditingkatkan agar mencapai hasil kinerja yang maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini pada objek yang berbeda.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil hitung analisis regresi linier berganda hasil uji t (parsial) pada variabel budaya organisasi sebesar 18,646 dengan signifikan 0,000 atau di bawah 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas UPT Petapahan Kabupaten Kampar. Berdasarkan analisis deskriptif variabel budaya organisasi secara keseluruhan nilai rata-rata analisis deskriptif variabel budaya organisasi yaitu dengan keterangan baik, dimana indikator dengan rata-rata paling tinggi yaitu pada pernyataan berusaha mengembangkan pengetahuan diri dengan nilai rata-rata berketerangan baik. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu pada pernyataan bekerja selalu mengikuti aturan dengan nilai rata-rata berketerangan cukup. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sudah dalam kategori baik. Akan tetapi, masih perlu ditingkatkan karena masih ada indikator dengan keterangan nilai rata-rata cukup agar mencapai hasil yang maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismandani (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian t hitung diperoleh sebesar -3,411 dan signifikan sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,050. Hasil pengujian t hitung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja akan semakin menurun dan semakin rendah motivasi kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi kerja terdapat indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi yaitu pada indikator pernyataan siap lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan keterangan baik. Adapun nilai rata-rata paling rendah yaitu pada indikator pernyataan merasa puas akan reward yang diterima dengan nilai rata-rata berketerangan cukup. Hal ini menyebabkan pegawai mengalami demotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan efek yang buruk terhadap kinerjanya. Secara keseluruhan analisis deskriptif variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata dengan keterangan baik. Akan tetapi masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat indikator pernyataan dengan nilai rendah yaitu kesesuaian reward yang diterima dan rasa termotivasi pegawai untuk bekerja guna mencapai hasil maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Julianry (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian t hitung diperoleh sebesar 2,051 dengan signifikan sebesar 0,047 yang mana lebih kecil dari 0,050. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pengalaman kerja keseluruhan nilai rata-rata deskriptif variabel pengalaman kerja yaitu dengan keterangan cukup, yang dimana indikator pernyataan paling tinggi yaitu pada pernyataan memahami pekerjaan yang diberikan dengan nilai rata-rata berketerangan baik. Untuk indikator pernyataan yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu pada pernyataan menguasai peralatan kerja dengan rata-rata nilai berketerangan cukup. Berdasarkan hal ini tentunya perlu dilakukan peningkatan agar tidak ada lagi nilai rata-rata indikator dengan keterangan cukup yang tentunya juga akan meningkatkan kinerja pegawai jadi lebih maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang ada di Bab sebelumnya, sehingga peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas UPT Petapahan Kabupaten Kampar. Karena budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai norma dan nilai oleh organisasi atau perusahaan.
2. Motivasi kerja tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja hanya berperan sebagai pendorong pegawai dalam bekerja lebih giat. Namun, motivasi kerja merupakan hal yang dapat membantu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena motivasi merupakan dorongan berasal dari dalam diri pegawai ataupun dari luar yang memiliki efek positif dan negatif. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas UPT Petapahan Kabupaten Kampar. Apabila pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula dan begitu sebaliknya. Sehingga pengalaman kerja mampu membuat adanya perubahan terhadap kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat direspon sangat baik sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas UPT Petapahan Kabupaten Kampar. Berarti apabila Puskesmas UPT Petapahan melakukan perbaikan dan peningkatan terhadap budaya organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak naik bagi Puskesmas UPT Petapahan.

### **Saran**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memebrikan kontribusi dalam implikasi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi Puskesmas UPT Petapahan perlu menetapkan standar operasional bagi setiap pegawai sesuai dengan bidangnya dalam melakukan pekerjaan. Dimana, hal tersebut perlu dilakukan pengawasan dengan baik agar terciptanya

karyawan yang patuh terhadap aturan, memiliki integritas yang tinggi, dan selalu memaksimalkan hasil pekerjaannya.

2. Bagi puskesmas sebaiknya memberikan motivasi untuk para pegawai agar dengan melalui reward, kenaikan gaji dan maupun evaluasi kerja. Sebaiknya Puskesmas memiliki kebijakan untuk mendisiplinkan pegawai yang kurang disiplin dengan memberikan punishment agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.
3. Untuk meningkatkan pengalaman kerja Puskesmas UPT Petapahan dapat menerapkan pengalaman kerja minimal sebagai syarat pendaftaran sebagai pegawai dan juga bisa dengan memberikan banyak pelatihan guna meningkatkan pengalaman dan wawasan dari para pegawai Puskesmas UPT Petapahan terhadap perkembangan teknologi di dunia kesehatan.
4. Dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas UPT Petapahan menjadi lebih baik, tentunya banyak aspek yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi seperti budaya organisasi, standar operasional, aturan yang ditetapkan, kesesuaian gaji atau bonus atas pekerjaan yang telah dilakukan, pemahaman tentang kegunaan alat kerja dan perkembangan teknologi maupun pengalaman akan pekerjaan. Hal ini harus diperhatikan dan diperbaiki oleh organisasi guna memaksimalkan kinerja dari pegawainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amran, A., & Taher, T. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*.
- Anghelache, V. (2015). A Possible Explanatory Model For The Relationship Between Teaching Motivation And Job Satisfaction. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*.
- Damayanti, N. K., & Yudiaatmaja, F. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains*
- Dian, N., & Lina, N. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Krayawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Beakasi Barat. *S1 Manajemen*, 1-24.
- Entayani Upasuji, N. K., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal Of Economics, Management, Business And Accounting*.
- Ibrahim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Sektor Usaha Kedai Kopi Di Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya). (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta).

- Julianry, A., dkk. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2.
- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Pt. Mobilindo Perkasa Di Tangerang. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Lengkong, V. P. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Mahendra, M. Y. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pt Surya Toto Indonesia, Tbk. *Publikasi Ilmiah*.
- Nafis, H. (2021). Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Tunas Pendidikan*.
- Natalia Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*.
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Pamungkas, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Pers Riduwan. (2013). *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sagala, R. Dan. (2016). *Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan. Landasanteori*.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Semen Tonasa. *Modus*.
- Sarfika, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme. *Niagawan*.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*.
- Sudarsono, S. (2019). *Budaya Organisasi*. Widya Balina.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*.
- Sunyoto, Drs.Danang. (2015) *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Torang,
- Windaryadi, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*