

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA DINAS KESEHATAN DAERAH KOTA TOMOHON)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE SATISFACTION OF WORK AS INTERVENING VARIABLES (STUDY ON HEALTH CARE DEVELOPMENT OF TOMOHON CITY)

¹Stefanie Inggried Gorap, ²Siti Haerani, ³Wardhani Hakim

¹Dinas Kesehatan Kota Tomohon (Stefanie.inggried12@gmail.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (haeranisiti68@yahoo.co.id)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (wardhanihakim@ymail.com)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Human resources are the most important asset for an organization because of its role as the subject of organizational policy and operational activities. This study aims to determine the influence of organizational culture, organizational commitment, and compensation on employee performance through job satisfaction at the District Health Office Tomohon City. This study explains the influence and influence of the variables to be studied. Using a quantitative approach because the data used to analyze the relationship between variables is expressed by numerical scaling or scale. Test results have been done indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, organizational commitment has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on the performance of pegawai. Simultaneously organizational culture, organizational commitment,

compensation and job satisfaction will have an effect on the performance of employees at the District Health Office Tomohon.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Compensation, Employee Performance, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja menurut Sutrisno (2014: 172) sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka menurut Hessel (2010:98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini difokuskan pada budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014: 3) bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi, hal ini disebabkan karena budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Penelitian Rani Mariam (2009) menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian penelitian Agnes Mustika (2013) hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selain budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Kreitner dan Kinicki (2014:165) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Menurut Luthans (2010:89) bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut (Makkira, Gunawan, & Munir, 2016). Jadi komitmen organisasi merupakan sikap para pegawai berkaitan dengan keterlibatannya dalam organisasi, kesetiiaannya dengan organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi. Ketiga komponen sikap tersebut diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih baik sehingga tujuan organisasi akan cepat tercapai.

Amin Wahyudi (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Grobogan. Kemudian penelitian Sidarsono (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dosen Politeknik Negeri Semarang). Kemudian penelitian Rita Purnama Sari (2016) hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mustikasari Sragen.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen suatu organisasi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Yuniarsih (2011:125) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Nurdin (2017) menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Karya Medika. Begitu pula dengan penelitian Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan Bank di Surabaya.

Kemudian upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sangat ditunjang oleh adanya kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:91) bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela (2012:255) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian Frans Sudirjo (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit PT. Vale Soroako, Sulawesi Selatan).

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka obyek penelitian ini ditentukan pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon, karena menjadi salah satu instansi yang telah mendapatkan penghargaan secara nasional, yakni : sebagai kota sehat tahun 2015, 2016,2017 dan mendapat predikat sebagai kota dengan gizi yang baik pada tahun 2015 s/d tahun 2017 serta mendapatkan penghargaan JKN. Adapun visi Dinas Kesehatan daerah kota Tomohon adalah: “Terwujudnya Masyarakat Kota Tomohon yang Sehat Dengan Pelayanan Kesehatan yang Merata Serta Mandiri Untuk Hidup Sehat”. Sehingga untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan sejumlah misi yakni :

1. Meningkatkan akses pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau disegala lapisan masyarakat.
2. Meningkatkan upaya pengendalian penyakit dan penanggulangan masalah kesehatan
3. Mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat melalui upaya promosi kesehatan dan perilaku hidup bersih dan sehat
4. Meningkatkan manajemen dan informasi kesehatan yang akuntabel, transparan, berdayaguna dan berhasilguna.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Kesehatan Daerahkota Tomohon adalah adanya transisi di Dinas Kesehatan Daerah kotaTomohon yang awalnya adalah Dinas Kesehatan dan Sosial, menyebabkan adanya pegawai lama yang bukan tenaga kesehatan. Sehingga dengan adaya transisi ini khususnya pada Dinas Kesehatan, menyebabkan kinerja pegawai rendah. Kurangnya penerapan budaya organisasi dimana ada pegawai yang mangkir dari tugas, pegawai kurang memiliki pengetahuan karena belum menguasai medan dan cara penanganan di lapangan sehingga ada pegawai yang tidak mampu memberikan pemaparan yang baik ke masyarakat.

Selanjutnya fenomena lainnya dilihat dari komitmen organisasi yaitu kurangnya tanggungjawab yang tinggi dari setiap pegawai sehingga menyebabkan pekerjaan terbengkalai atau tidak selesai tepat pada waktunya. Serta kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk pemberian insentif dan tunjangan kinerja serta kurangnya penghargaan dan kurangnya peluang promosi berkaitan dengan pemberian kepuasan pegawai selama ini sehingga menyebabkan kinerja pegawai masih rendah. Dari pengamatan yang dilakukan bahwa penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pegawai adalah adanya penempatan posisi pegawai sehingga Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon tidak mencapai target anggaran yang telah ditentukan oleh setiap pegawai.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon, yang berlokasi di Kompleks Perkantoran Pemerintah Kota Tomohon, Kelurahan Woloan II Kecamatan Tomohon Barat, Propinsi Sulawesi Utara. Waktu yang digunakan selama penelitian kurang lebih dua bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan April tahun 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon yang berjumlah sebanyak 48 orang. Sedangkan sampel menurut Sugiyono(2016) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data jumlah populasi maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 48 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Analisis Data

Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan dengan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24. Data yang sudah dikumpulkan di analisis menggunakan beberapa metode uji kualitas data (validitas dan reabilitas) dan analisis jalur. Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis Regresi Berganda, Uji Validitas, Reliabilitas, ujia asumsi sklasik dan uji hipotesis.

HASIL

Lampiran 1 menunjukkan deskripsi rata-rata tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon yakni sebesar 3,56, dan jika dilihat dari kriteria skor maka berada pada kisaran 3,40 – 4,20 dan dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon sudah berjalan dengan baik, karena setiap pegawai diberikan kesempatan berinisiatif, berani mengambil resiko, serta pimpinan senantiasa memberikan pengarahan-pengarahan, koordinasi dengan rekan kerja serta diberikan fasilitas dan dukungan manajemen dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.

Lampiran 2 menunjukkan persepsi responden mengenai komitmen organisasi, maka diperoleh rata-rata skor jawaban respondensebesar 3,53, dan dikategorikan tinggi atau baik, alasannya karena berada pada kisaran skor antara 3,40-4,20. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang ada pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon sudah baik, karena setiap pegawai bangga bekerja sebagai PNS dan takut meninggalkan organisasi ini, selain itu setiap pegawai berkomitmen agar permasalahan yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan setiap pegawai.

Lampiran 3 menunjukkan persepsi responden mengenai kompensasi, maka diperoleh rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,37, dan apabila dilihat dari kriteria skor maka dapat dikategorikan sedang atau cukup baik. Ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon cukup baik, alasannya karena rata-rata pegawai mengatakan bahwa gaji yang diterima belum memberikan kepuasan bagi pegawai.

Lampiran 4 menunjukkan persepsi responden mengenai kepuasan kerja rata-rata sebesar 3,53 dan berada pada kategori tinggi atau baik karena berada pada kriteria skor antara 3,40-4,20. Ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai sudah puas dengan pekerjaan yang dijalani saat, rekan kerja serta kondisi kerja yang mendukung aktivitas kerja sehari-hari.

Lampiran 5 menunjukkan persepsi responden mengenai kinerja pegawai maka diperoleh nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,71 dan berada pada kategori tinggi karena berada pada kriteria skor antara 3,40-4,20. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon sudah memiliki kinerja kerja yang tinggi.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian dilapangan dan melakukan beberpa analisis data yang diperoleh dilapangan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait dengan hasil yang diperoleh.

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil olahan data regresi maka diperoleh koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,349 serta memiliki nilai probabilitas $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, mulai dari jam masuk kantor sampai dengan pulang kantor. Berpakaian seragam sesuai dengan hari yang ditentukan, memakai atribut serta bertanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan penuh dedikasi.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh hasil tanggapan responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju, ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon sudah baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wardin (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dan hasil kerja tergantung kesesuaian antara karakteristik orang tersebut dengan budaya organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi maka akan memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto, (2016) hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bank di Surabaya.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil olahan data regresi maka diperoleh koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,277 serta memiliki nilai probabilitas $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2008:156) bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai oleh adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Masalah komitmen organisasi merupakan

bagian yang terpenting, sebab dengan adanya komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh hasil tanggapan responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat bahwa setiap pegawai merasa bahwa organisasi ini banyak berjasa dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai, setiap permasalahan yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan setiap pegawai. Begitu pula dengan setiap pegawai merasa bangga dapat bekerja sebagai PNS di lingkungan Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon. Selanjutnya setiap pegawai sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain, serta akan terlalu merugikan bagi pegawai untuk meninggalkan organisasi ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai cukup tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zainul Arifin Noor, (2012) dimana hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk. di Kalimantan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil olahan data SPSS maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,342 serta memiliki nilai sig. sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon. Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja, semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai pada Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon. Hal ini dapat dilihat bahwa Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon telah memberikan gaji yang memadai sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, dan dengan gaji yang diterima tersebut mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

Kemudian organisasi memberikan tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, THR dan tunjangan kinerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, selain itu Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon memberikan insentif di luar dari pada gaji yang bertujuan untuk mendukung agar setiap pegawai bekerja lebih giat, aktif dan mandiri, serta insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja setiap pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Daerah kota Tomohon melalui gaji, tunjangan-tunjangan dan insentif sudah dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Yuniarsih (2011:125) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Semakin baik kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurdin (2017) menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Karya Medika. Begitu pula dengan penelitian Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto, (2016) penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan Bank di Surabaya. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2017) dan Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto (2016).

4. Pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon

Berdasarkan hasil uji jalur diperoleh temuan secara empiris yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hal

ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.

Kemudian dari hasil uji signifikan diperoleh t hitung yaitu sebesar 2,179, karena nilai t hitung $2,179 > 1,96$, hal ini dapat membuktikan bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon. Hal ini dapat diartikan bahwa pelaksanaan budaya organisasi memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.

5. Pengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon

Hasil uji jalur pengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon diperoleh temuan secara empiris bahwa komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif, hal ini dapat dimaksudkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.

Kemudian dari hasil uji signifikan diperoleh t hitung sebesar 2,598, karena nilai t hitung $= 2,598 > t$ tabel $= 1,96$, menunjukkan bahwa komitmen organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon. hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.

6. Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon

Hasil uji jalur, diperoleh temuan bahwa kompensasi berpengaruh positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi akan menyebabkan kepuasan kerja pegawai meningkat sehingga dapat berdampak terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon. Kemudian dari hasil uji signifikan diperoleh perhitungan yaitu sebesar 2,206. Dengan t hitung $2,206 > 1,96$, hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, akan disajikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon. Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini hipotesis diterima.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian hipotesis diterima.
5. Pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon, sehingga penelitian ini hipotesis diterima.
6. Pengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon, sehingga dalam penelitian ini hipotesis diterima.
7. Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon, sehingga dalam penelitian hipotesis diterima.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan sebaiknya Dinas Kesehatan Daerah lebih meningkatkan pelaksanaan budaya organisasi yakni dengan memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengeluarkan inisiatif, ide-ide atau gagasan terkait dengan perkembangan organisasi.
2. Sebaiknya Dinas Kesehatan Daerah membangun komitmen organisasi yang lebih baik yakni dengan menanamkan dalam diri setiap pegawai untuk selalu bertanggungjawab baik terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi tempatnya bekerja, sehingga nantinya setiap pegawai memiliki rasa kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.
3. Disarankan perlunya Dinas Kesehatan Daerah lebih meningkatkan kebijakan pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi finansial, yakni dengan memberikan tunjangan-tunjangan kinerja, insentif-insentif, pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan setia dalam pengabdian pelayanan kepada masyarakat, serta dengan memberikan fasilitas-fasilitas kantor seperti kendaraan kantor, sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, Mustika (2013), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, Vol. 6, No. 12 (2013).
- Amin Wahyudi (2013), Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 132-144.
- Frans Sudirjo, (2015) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako, Sulawesi Selatan)
- Hessel Nogi S. Tangkilisan, M.Si, Drs, (2010). Kebijakan Publik yang Membumi, Konsep, Strategi dan Kasus, Yogyakarta: Lukman Offset dan YPAPI.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*, edisi kesembilan. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Makkira, Gunawan, BI., & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211-227.
- Nurdin (2017), Pengaruh Budaya Organisasi dan Besarnya Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Karya Medika. *SOSIO-E-KONS*, Vol. 9 No. 2 Agustus 2017, hal. 152-159.
- Rani Mariam (2009), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rifdah Abadiyah, dan Didik Purwanto, (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No.1 2016: 49-66 P. ISSN 2338-4409 E. ISSN 2528-4649 Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Rita Purnama Sari (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mustikasari Sragen. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sirakarta*
- Robbins, Stephen, P. (2015). *Perilaku Organisasi*, edisi keenambelas, penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Sidarsono, Bambang (2014), Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi (Studi Pada Dosen Politeknik Negeri Semarang). *Fokus Ekono*, Vol.9 No.1 Juni 2014.11: 30
- Sinambela, Lijan Poltak, (2012). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta

Sutrisno, Edy. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam. Penerbit :
Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit:
Alfabeta, Bandung

Lampiran 1
Persepsi Responden mengenai Budaya Organisasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	8	16,7	23	47,9	17	34,4	-	-	3,19
Organisasi memberi kesempatan kepada setiap pegawai untuk berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugas pekerjaannya	-	-	3	6,3	24	50	20	41,7	1	2,1	3,40
Pimpinan selalu melakukan Pengarahan-pengarahan terhadap setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan	-	-	1	2,1	16	33,3	25	52,1	6	12,5	3,75
Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	-	-	-	-	16	33,3	28	58,3	4	8,3	3,75
Pimpinan memberikan fasilitas atau dukungan manajemen dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	-	-	7	14,6	10	20,8	20	41,7	11	22,9	3,73
Rata-rata skor Jawaban Responden											3,56

Sumber : Data primer, 2018

Lampiran 2
Persepsi Responden mengenai Komitmen Organisasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya bangga dapat bekerja sebagai PNS di lingkungan Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon.	-	-	3	6,3	19	39,6	20	41,7	6	12,5	3,60
Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	-	-	5	10,4	14	29,2	20	41,7	9	18,8	3,69
Saya sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	-	-	11	22,9	12	25	16	33,3	9	18,8	3,48
Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	-	-	17	35,4	11	22,9	15	31,3	5	10,4	3,17
Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	-	-	-	-	19	39,6	24	50	5	10,4	3,71
Rata-rata skor Jawaban Responden											3,53

Sumber : Data primer, 2018

Lampiran 3. Persepsi Responden mengenai Kompensasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Gaji yang saya terima sebagai PNS di lingkup Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon memberikan kepuasan pada saya	-	-	12	25	27	56,3	9	18,8	-	-	2,94
Gaji yang saya terima mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik	-	-	14	29,2	17	35,4	13	7,1	4	8,3	3,15
Organisasi memberikan tunjangan-tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya	-	-	2	4,2	28	58,3	18	37,5	-	-	3,33
Organisasi memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan tunjangan kinerja	-	-	-	-	24	50	17	35,4	7	14,6	3,65
Menurut saya, insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri	-	-	-	-	21	43,8	21	43,8	6	12,5	3,69
Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini	-	-	6	12,5	20	41,7	17	35,4	5	10,4	3,44
Rata-rata skor Jawaban Responden											3,37

Sumber : Data primer, 2018

Lampiran 4. Persepsi Responden mengenai Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	-	-	3	6,3	20	41,7	23	47,9	2	4,2	3,50
Pekerjaan ini memberikan peluang untuk mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang	-	-	10	20,8	17	35,4	15	31,3	6	12,5	3,35
Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	-	-	3	6,3	17	35,4	20	41,7	8	16,7	3,69
Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya kerjakan karena tidak mengganggu fisik saya	-	-	2	4,2	18	37,5	26	54,2	2	4,2	3,58
Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab yang saya emban	-	-	11`	22,9	14	29,2	23	47,9	-	-	3,25
Saya puas dengan tunjangan dan insentif yang diberikan oleh organisasi	-	-	7	14,6	11	22,9	19	39,6	11	22,9	3,71
Rekan kerja saya di lingkup Dinas Kese-hatan Daerah kota Tomohon men-dukung terciptanya kepuasan dalam melaksanakan tugas pekerjaan	-	-	4	8,3	16	33,3	17	35,4	11	22,9	3,73
Kondisi kerja yang ada selama ini telah memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai	-	-	8	16,7	18	37,5	17	35,4	5	10,4	3,40
Rata-rata skor Jawaban Responden											3,53

Sumber : Data primer, 2018

Lampiran 5. Persepsi Responden mengenai Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	-	-	-	-	20	41,7	25	52,1	3	6,3	3,65
Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	-	-	10	20,8	9	18,8	24	50	5	10,4	3,50
Saya memiliki pengetahuan terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan	-	-	-	-	17	35,4	17	35,4	14	29,2	3,94
Setiap pegawai memiliki pengetahuan yang diperoleh dari tingkat pendidikan	-	-	-	-	18	37,5	17	35,4	13	27,1	3,90
Setiap pegawai dituntut untuk se-nantiasa menjalin kerjasama antara sesama rekan kerja untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan	-	-	12	25	10	20,8	19	39,6	7	14,6	3,44
Pekerjaan cepat terselesaikan karena adanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja	-	-	-	-	20	41,7	17	35,4	11	22,9	3,81
Saya mempunyai keteguhan terhadap penyelesaian setiap pekerjaan	-	-	-	-	19	39,6	23	47,9	6	12,5	3,73
Setiap pegawai dituntut untuk menanamkan sikap keteguhan dalam bekerja	-	-	-	-	22	45,8	18	37,5	8	16,7	3,71
Rata-rata skor Jawaban Responden											3,71

Sumber : Data primer, 2018