

Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung

Tutus Sumariyani, Arisyahidin

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri

email: tutussumariyani@gmail.com

Abstract

Employees as the source of the way for the organization, enable the functioning of an organization and become the most important element in management. Therefore, the role of humans is very important in achieving the goals of an organization. This study aims to: (1) analyze the variables of competence, work culture, and work motivation have a simultaneous effect on the performance of the Puskesmas Officers, (2) analyze the competence variables partially influence the performance of the Puskesmas officers, (3) analyze the variables of work culture that have a partial effect on Partial to the Performance of Puskesmas Officers, (4) Analyzing work motivation variables that partially affect the Performance of Officers' Employees, (5) Analyzing which variables of competence, work culture, and work motivation have the dominant influence on the Performance of Puskesmas Officers. This study uses quantitative analysis methods, namely the analysis of data that has been scored according to a predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used on data in the form of numbers. While the data analysis method used: (1) descriptive statistical analysis, (2) classical assumption test, and (3) inferential statistical analysis. The results showed that: (1) Competence, Work Culture and Motivation had a significant influence on the performance of Puskesmas Officers at the Department of Animal Husbandry and Animal Health, Tulungagung Regency. (2) Competence has a significant influence on the performance of Puskesmas officers at the Department of Animal Husbandry and Animal Health, Tulungagung Regency. (3) Work culture has a significant effect on the performance of Puskesmas officers at the Department of Animal Husbandry and Animal Health, Tulungagung Regency. (4) Motivation has a significant effect on the performance of Puskesmas Officers at the Department of Animal Husbandry and Animal Health, Tulungagung Regency. (5) Motivation has the most dominant influence on the Performance of Health Center Officers at the Livestock and Animal Health Service of Tulungagung Regency.

Keywords: Work competence, work culture, work motivation, performance of puskesmas officers.

Latar Belakang Teoritis

Pada hakekatnya pegawai merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu instansi. Sumber Daya Manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Pegawai sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula.¹ Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan kebutuhan pegawai, yaitu dengan pemberian gaji yang baik, jaminan kesejahteraan dan

jaminan kerja. Di samping itu, lingkungan fisik juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas pegawai.

Sumberdaya Manusia yang ada di wilayah kerja Puskesmas meliputi Koordinator Puskesmas, Koordinator Petugas Teknis Peternakan dan Kesehatan Hewan (PTPKH) Kecamatan dan Petugas Teknis Peternakan dan Kesehatan Hewan (PTPKH), sesuai dengan wilayah kerjanya masing-masing, sedangkan untuk tenaga tetap yang ada di Puskesmas terdapat Tenaga Fungsional Medik Veteriner (Dokter Hewan) dan Tenaga Administrasi. Dengan adanya Restrukturisasi Puskesmas semua Petugas berkantor di Puskesmas sebelum melaksanakan tugas lapangan di wilayahnya masing-masing.

Dalarn manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan balk. *Attributes* terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *expertise*. Kompetensi

¹ Issakh, Henki Idris dan Zahrida Wiryawan. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: In Media.

kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata.

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria Utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Pegawai yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Petugas yang ada di wilayah kerja Puskesmas memiliki kompetensi yang bermacam-macam. Puskesmas perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolok ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber Daya Manusia, maka Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk pegawainya. Mengelola pegawai di organisasi dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan Dinas.

Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu lingkungan kerja organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang hendak dicapai. Dengan demikian antara budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena kedua-keduanya ada kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen dan sistem manajemen dan sebagainya, namun semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi. Budaya perusahaan adalah aturan main yang ada dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Budaya kerja adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu organisasi/perusahaan, mengacu kepada

abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap dinas pendidikan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam kerja.

Kondisi pelaksanaan budaya kerja di Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung pada umumnya belum optimal, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal Puskesmas yang sangat variatif. Contohnya kebiasaan Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda – nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib dinas, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh Petugas Puskesmas tanpa terkecuali di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikhawatirkan terhadap pencapaian program pemerintah dalam bidang pendidikan, yang salah satunya adalah peningkatan mutu pegawai. Penelitian tentang budaya kerja juga didasari realita bahwa keberadaan pendidikan salah satu perannya adalah sebagai pengembangan budaya. Budaya kerja yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian.

Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

Fenomena-fenomena yang sering terjadi sebagaimana hal di atas, apabila tidak segera dicarikan jalan keluar pastilah akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Di sisi lain, arus globalisasi yang tidak dapat terbendungkan dengan kemajuan sains dan teknologi, telah melahirkan sikap hidup yang materialistis, hedonis, konsumtif, dan individualistis.

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.²

Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin senang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja.³ Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kantor perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manajer maupun pegawainya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruang kerja.

Motivasi sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku Para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Motivasi kerja dalam organisasi dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan Kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur Misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi.⁴

Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian motivasi harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan, pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan. Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance Index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistimatis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas pegawai serta pencapaian sasaran.⁵ Menurut Armstrong penilaian kinerja didasarkan pada pengertian knowledge, Skill, expertise dan behavior yang diperlukan untuk mengerjakan

² Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

³ *Ibid*

⁴ Sobirin. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar*. Bandung: Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia Volume XIV Nomor 1 Tahun 2012.

⁵ Ndraha, Talidziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

pekeadaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap attributes dan perilaku individu.⁶

Kompetensi, budaya kerja, dan motivasi yang berkualitas, dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, berkompentensi tinggi, berbudaya kerja yang tinggi, dan bermotivasi tinggi. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Pemerintah Kabupaten Tulungagung perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai. Indikator penilaian kinerja di perusahaan ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan Dinas, kemampuan pegawai, pelayanan pelanggan dan peningkatan pegawai.

Kompetensi

Penelitian masalah kompetensi pertama kali dilakukan oleh Clelland (ahli psikologi dari Universitas Harvard), yang menemukan dan menyatakan bahwa kompetensi itu sebagai karakteristik-karakteristik keahlian yang mendasari keberhasilan atau kinerja yang dicapai seseorang. Kompetensi dapat memprediksikan secara efektif tentang kinerja unggul yang dicapai dalam pekeadaan atau di dalam situasi-situasi yang lain. Sedangkan menurut Cira & Benjamin kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata.⁷ Bila mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka

diharapkan bisa memprediksi kinerja orang tersebut.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.⁸ Sedangkan menurut Dessler, bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.⁹

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Motivasi

Sedangkan Robbins dan Judge, berpendapat motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.¹⁰ Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk menjelaskan suatu pekerjaan.¹¹ Menurut Fattah, kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu.¹²

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan

⁶ Kotler Philip, Amstrong Gary. 2013. *Prinsip-prinsip Pemasaran, Edisi ke-12*. Jakarta: Erlangga.

⁷ Cira, D.J dan Benjamin, E.R. 2013, *Competency-Based Pay: A Concept in Evolution. Compensation and Benefits Review*, September-October, 21-28.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

⁹ Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.

¹⁰ *Ibid*

¹¹ Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

¹² Abdul, M Fattah Santoso. 2013. *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Edisi Revisi 3*. Surakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Surakarta.

dengan lingkungan kerja.¹³ Selanjutnya menurut Winardi, motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.¹⁴

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Kinerja

Kinerja seorang karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, sehingga penilaian kinerja antara unit kerja yang satu dengan yang lain berbeda

Kinerja individu merupakan dasar bagian kinerja organisasi, oleh karena itu atasan atau pimpinan harus memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Ada beberapa faktor yang menentukan kinerja individu, karena adanya faktor-faktor inilah, maka kinerja antar individupun menjadi berbeda. Faktor-faktor ini merupakan motivasi dari masing-masing pegawai.

Batasan mengenai kinerja bisa dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit ataukah untuk *costumer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik versus organisasi swasta, atau organisasi bisnis ataukah organisasi sosial). Berbagai ungkapan seperti output, kinerja (*performance*), efisiensi,

efektivitas mempunyai hubungan dengan kinerja. Secara umum, pengertian kinerja dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Ada yang melihat performance dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi, efisiensi diukur sebagai rasio output terhadap input. Dengan kata lain, pengukuran efisiensi menghendaki penentuan outcome dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome tersebut.

Menurut Vroom dalam As'ad, tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*".¹⁵ Siasanya orang yang level performancenya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah

Adapun menurut Prawirosentono "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".¹⁶ Sedangkan Bernardin dan Russel menyebutkan bahwa "*Performance is defined as the record of outcomes product on a specified job function or activity during a specified time period* (Kinerja merupakan tingkat pencapaian/rekor produksi akhir pada suatu aktivitas organisasi atau fungsi kerja khusus selama periode tertentu)".¹⁷ Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas yang dicapai serta waktu penyelesaian pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu kurun waktu tertentu sesuai kriteria atau standard kerja yang telah ditetapkan.

Hipotesis Penelitian

¹⁵ As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.

¹⁶ Prawirosentono, Suyadi. 2012. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.

¹⁷ Bernardin & Russel. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh. Bambang Sukoco*. Bandung: Armico.

¹³ Amirullah. 2012. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

¹⁴ Winardi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.

- H-1 : Kompetensi, budaya kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
- H-2 : Kompetensi secara individu (*parsial*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
- H-3 : Budaya kerja secara individu (*parsial*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
- H-4 : Motivasi kerja secara individu (*parsial*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
- H-5 : Budaya kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Metode Penelitian

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai jadwal dari kampus. Adapun lokasi penelitian adalah pada 5 (lima) wilayah Kerja Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 5 (lima) wilayah kerja Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Guna meneliti lebih lanjut mengenai analisis pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung maka penelitian yang dilakukan ini bersifat deskriptif dan verifikatif.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas yang diteliti adalah Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), dan

Motivasi Kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y).

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari unit analisis yang ciri atau karakteristiknya akan diduga, sehingga dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Petugas yang ada di wilayah Kerja Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung, dimana seluruh pegawai berjumlah 60 orang.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Oleh karena jumlah dari Petugas yang ada di Wilayah Kerja Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung berjumlah 60 orang, maka seluruh Petugas tersebut akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

- Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat sebagai data utama.
- Data ini diperoleh dari sumber-sumber di literatur yang berhubungan dengan penelitian yang dapat mendukung dalam pelaksanaan penelitian.
- Data sekunder tersebut berupa dokumen-dokumen, catatan-catatan dan arsip-arsip seperti struktur organisasi, data pegawai, dan lain sebagainya.

Metode Pengumpulan Data

- Metode observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan yang sistematis dari fenomena yang diselidiki, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.¹⁸
- Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya, termasuk

¹⁸ Hadi, Sutrisno. 2014. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.

ketentuan peraturan dan kebijakan yang mendukung penelitian ini.¹⁹

- Wawancara dengan responden yang ada relevansinya dengan pertanyaan yang telah disampaikan dan mengharapkan responden bersedia memberikan jawaban seperti yang diharapkan.
- Kuesioner, merupakan daftar sejumlah pertanyaan yang berisikan pertanyaan mengenai suatu hal atau bidang.

Definisi Operasional

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui analisis pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja, sehingga dengan menempatkan Kompetensi, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas atau variabel independen (X), sedangkan sebagai variabel terikat atau dependen (Y) adalah kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Jika konsep hanya menggambarkan fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan cara membuat generalisasi terhadap sesuatu, maka variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai.²⁰

Istrumen Penelitian

- Daftar pertanyaan (*Questionare*) yang berisi sejumlah pertanyaan tertutup tentang operasionalisasi variabel-variabel penelitian.
- Pedoman wawancara (*Interview Guide*) dipergunakan sebagai pedoman bagi peneliti dalam melakukan pengamatan langsung terhadap obyek studi.
- Pedoman dokumentasi (*Documentation Guide*) yang merupakan pedoman memuat garis besar/kategori untuk mencari data sekunder yang diperlukan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang

diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik validitas internal.

Uji Reliabilitas

Satu alat pengukur dikatakan reliabilitas jika tidak selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari segala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Berpijak dari pengertian tersebut maka reliabilitas menunjukkan pada kegiatan suatu alat ukur. Dimana pada akhirnya pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah disampaikan ke responden. Dengan mengetahui distribusi frekuensi item atau variabel serta rata-rata skor item atau variabel, dapat diambil kesimpulan keadaan dari item atau variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

- Multikolinearitas
Artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) di antara dua/lebih variabel bebas.²¹ *Multikolinieritas* diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi *multikolinieritas* atau non multikolinieritas.
- Normalitas
Uji *normalitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji ini digunakan teknik *chi-kuadrat*. Bila signifikansi *chi-kuadrat* lebih kecil dari 5%, maka residual model regresi linier berganda

¹⁹ Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

²⁰ Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

²¹ Gujarati. 2012. *Dasar-dasar ekonometrika buku 2 edisi 5*. Jakarta: Salemba empat.

terdistribusi secara normal dan sebaliknya bila lebih besar dari 5%, residual hasil tidak terdistribusi secara normal.

- Linearitas
Pengujian *linearitas* ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear. Uji *linieritas* dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu, maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

Analisis Statistik Inferensial

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda dengan rumus umum :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

- Y = Kinerja
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Budaya Kerja
- X₃ = Motivasi Kerja
- b₀ = Konstanta
- b₁, b₂ = *intercept*/ koefisien regresi

- Uji F (*Over all tests*)
Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama/*simultan* terhadap variabel terikat, digunakan uji F.
- Uji t (*t-test*)
Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji t.
- Variabel yang paling dominan
Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan diketahui dari nilai *beta*. Variabel yang memiliki nilai beta tertinggi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 : Analisis Regresi pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Puskesmas.

Variabel	B	Beta	t- hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X ₁	0.241	0.240	1.741	1.67065	0.005
X ₂	0.065	0.159	1.831	1.67065	0.002
X ₃	0.496	0.459	2.768	1.67065	0.008
(Const)	8.110				0.000
Multiple R	0.717				

R ²	0.513
F-hitung	19.697
F-tabel	2.525
Prob	0.000

Sumber : data primer diolah, 2022

Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8.110 + 0.241 X_1 + 0.065 X_2 + 0.496 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh besarnya koefisien regresi variabel X₁ = 0.241 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₁ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.241 satuan atau 24.1% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₁ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel X₂ = 0.065 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₂ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.065 satuan atau 6.5% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₂ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel X₃ = 0.496 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₂ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.496 satuan atau 49.6% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₂ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh F_{hitung} = 19.697 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Kompetensi Kerja, Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Petugas Puskesmas dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X₁, X₂ dan X₃ secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Uji t (*Parsial*)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), terhadap Kinerja Petugas Puskesmas (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Kompetensi Kerja (X_1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.741 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($1.741 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Kompetensi Kerja (X_1) adalah sebesar 0.240. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kompetensi Kerja (X_1) adalah 24,0%.

Variabel Budaya Kerja (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.831 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($1.831 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Budaya Kerja (X_2) adalah sebesar 0.159. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Budaya Kerja (X_2) adalah 15,9%.

Variabel Motivasi Kerja (X_3) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.768 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($2.768 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Motivasi Kerja (X_3) adalah sebesar 0.459. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi Kerja (X_3) adalah 45,9%.

Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3)

mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien beta sebesar 0,459 atau 45,9%.

Koefisien Determinasi

Diketahui nilai Adjusted $R^2 = 0.513$ atau 51,3% nilai ini mengandung makna bahwa 51,3% variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), memberikan kontribusi besar 51,3% terhadap perubahan variabel Kinerja Petugas Puskesmas (Y) sedangkan 51,3% variabel Y dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas Secara *Simultan*.

Signifikansi menunjukkan bahwa Potensi Kerja, Budaya Kerja dan Budaya Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Petugas Puskesmas dimasa pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis di atas diperoleh $F_{hitung} = 19.697$ dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Kompetensi Kerja, Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Petugas Puskesmas dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima, yang berarti variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y .

Secara empiris bahwa kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu organisasi. Kinerja petugas puskesmas yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis organisasi. Sebaliknya, kinerja petugas puskesmas buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan organisasi. Hasil dari kinerja petugas puskesmas ini bisa dinilai dari aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga

waktu yang dimanfaatkan oleh pihak petugas puskesmas dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini akan berjalan secara beriringan dengan kompetensi kerja, budaya kerja dan motivasi kerja di tempat bekerja. Semua itu harus berupa kolaborasi antara berbagai pihak yang akan mengalami dampak perubahan yang akan terjadi, keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi harus mendapat perhatian. Selain itu kompetensi kerja, budaya kerja dan motivasi kerja juga menekankan cara-cara baru yang diperlukan guna meningkatkan kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Robbins bahwa Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.²² Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian dari Firdaus (2017), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Dalam Kabupaten Bungo". Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya kompetensi, budaya kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompetensi dan motivasi. Simanjuntak mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan usaha atau lingkungan kerja, serta kebijakan pemerintah secara keseluruhan meliputi: pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat

penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja dan lain-lain.²³

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi Kompetensi Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas Secara Parsial.

- Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas.

Signifikansi menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai t-hitung 1.741 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($1.741 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Kompetensi Kerja (X_1) adalah sebesar 0.240. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kompetensi Kerja (X_1) adalah 24,0%.

Secara empiris bahwa Kompetensi Kerja merupakan kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak instansi bisa mengembangkan diri secara optimal. Tidak hanya soal jabatan, kompetensi kerja ini juga menekankan pada peningkatan kemampuan pegawai. Kompetensi dapat memprediksikan secara efektif tentang kinerja unggul yang dicapai dalam pekedaan atau di dalam situasi-situasi yang lain.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Cira & Benjamin mengatakan kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan

²² *Ibid*

²³ Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit. Univ. Indonesia.

lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata.²⁴

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk., melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”.²⁵ Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Suatu kompetensi kerja dapat dirancang untuk suatu organisasi secara keseluruhan, maupun untuk segmen-segmen tertentu di dalam organisasi tersebut (seperti misalnya, peran, fungsi atau tugas tertentu). Kompetensi seperti apa yang akan digunakan oleh organisasi, sangat bergantung dan ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan serta sasaran-sasaran perusahaan tersebut.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

- Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas

Signifikansi menunjukkan bahwa Budaya Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai t-hitung 1.831 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($1.831 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel Budaya Kerja (X_2) adalah sebesar 0.159. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Budaya Kerja (X_2) adalah 15.9%.

Secara empiris bahwa semakin baik Budaya Kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Peningkatan budaya kerja, baik itu budaya kerja internal maupun budaya kerja eksternal akan berdampak pada kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan budaya kerja baik budaya kerja internal maupun budaya kerja eksternal, akan berdampak pada kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Ndraha mengatakan bahwa budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.²⁶ Lebih lanjut menurut Mangkunegara Budaya kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.²⁷

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Putu Agnes Irmayanti, dkk., melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja”.²⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan budaya kerja diselenggarakan organisasi terhadap pegawai dikarenakan organisasi menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi sebelum melakukan budaya kerja akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan organisasi tersebut.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

²⁴ *Ibid*

²⁵ Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.

²⁶ *Ibid*

²⁷ *Ibid*

²⁸ Irmayanti, Putu Agnes, dkk., 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja*.

kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Kabupaten Tulungagung.

- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai t-hitung 2.768 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($2.768 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0.459. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 45.9%.

Secara empiris bahwa semakin baik motivasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Peningkatan motivasi kerja, baik itu motivasi kerja internal maupun motivasi kerja eksternal akan berdampak pada kinerja petugas puskesmas. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan motivasi kerja baik motivasi kerja internal maupun motivasi kerja eksternal, akan berdampak pada kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Wirawan bahwa motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya penghargaan, perhatian, fasilitas, dan dorongan dan tantangan, dari semua indikator tersebut saling beriringan supaya motivasi kerja pegawai berjalan dengan baik.²⁹ Wirawan mengatakan motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi: prestasi (*Achievement*), penghargaan (*Recognition*), tantangan (*Challenge*), tanggung jawab (*Responsibility*), pengembangan (*Development*), keterlibatan (*Involvement*), dan kesempatan (*Opportunity*).

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Oktasari (2018), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Firdaus, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Dalam Kabupaten Bungo”.³⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding variable lain. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang pegawai. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Hasil analisis juga menunjukkan Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung, hal ini terbukti bahwa di tengah wabah Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung, seluruh Petugas Puskesmas secara aktif berperan dalam Pengendalian PMK, Petugas Puskesmas sangat tergantung dengan Motivasi yang ada. Motivasi yang kondusif dan mendukung proses pelaksanaan pekerjaan akan mengarahkan para petugas puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung untuk bekerja dengan baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada

²⁹ Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

³⁰ Firdaus. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Dalam Kabupaten Bungo*.

semangat petugas puskesmas untuk bekerja lebih baik.

Kesimpulan

- Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
- Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
- Budaya Kerja berpengaruh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
- Motivasi berpengaruh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
- Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Petugas Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Daftar Pustaka

- ¹ Issakh, Henki Idris dan Zahrida Wiryawan. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: In Media.
- ² Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- ³ *Ibid*
- ⁴ Sobirin. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar*. Bandung: *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia Volume XIV Nomor 1 Tahun 2012*.
- ⁵ Ndraha, Talidziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- ⁶ Kotler Philip, Amstronng Gary. 2013. *Prinsip-prinsip Pemasaran, Edisi ke-12*. Jakarta: Erlangga.
- ⁷ Cira, DJ dan Benjamin, E.R. 2013, *Competency-Based Pay : A Concept in Evolution. Compensation and Benefits Review*, September-October, 21-28.
- ⁸ Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- ⁹ Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- ¹⁰ *Ibid*
- ¹¹ Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- ¹² Abdul, M Fattah Santoso. 2013. *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Edisi. Revisi 3*. Surakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Surakarta.
- ¹³ Amirullah. 2012. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- ¹⁴ Winardi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- ¹⁵ As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- ¹⁶ Prawirosentono, Suyadi. 2012. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFEE.
- ¹⁷ Bernardin & Russel. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh. Bambang Sukoco*. Bandung: Armico.
- ¹⁸ Hadi, Sutrisno. 2014. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFEE.
- ¹⁹ Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- ²⁰ Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- ²¹ Gujarati. 2012. *Dasar-dasar ekonometrika buku 2 edisi 5*. Jakarta: Salemba empat.
- ²² *Ibid*
- ²³ Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit. Univ. Indonesia.
- ²⁴ *Ibid*
- ²⁵ Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.
- ²⁷ *Ibid*
- ²⁸ *Ibid*

- ²⁹ Irmayanti, Putu Agnes, dkk., 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja.*
- ³⁰ Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi.* Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- ³¹ Firdaus. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Dalam Kabupaten Bungo.*