



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS JAWA MARAJA BAH JAMBI

Lisa Andriani^{1)*}, Efendi²⁾, Marisi Butarbutar³⁾, Sudung Simatupang⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: lisaandriani123@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran pengalaman kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi. 2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi baik secara simultan maupun parsial. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi sebanyak 31 orang yang sekaligus dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pengalaman kerja sudah baik, budaya organisasi sudah kuat dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. 3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan budaya organisasi. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The aims of this study were: 1. To find out the description of work experience, organizational culture and employee performance at the Jawa Maraja Bah Jambi Health Center. 2. To determine the effect of work experience and organizational culture on employee performance at the Jawa Maraja Bah Jambi Health Center, either simultaneously or partially. The research design used is library research and field research. The types of data used are qualitative data and quantitative data. Sources of data in this study are primary data and secondary data. The population in this study were 31 employees of the Puskesmas Jawa Marja Bah Jambi Center who were also used as samples. Data collection was carried out using questionnaires, interviews and documentation. The data collection technique used was the normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. good work experience, good organizational culture and good employee performance. 2. There is a positive influence between work experience and organizational culture on employee performance. 3. There is a modernatility high and positive coundation between work experience and organizational culture on employee performance. Then the high and low performance of employees can be explained by work experience and organizational culture. 4. The results of the hypothesis test stated that H_0 was rejected, meaning that work experience and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance both simultaneously and partially.

Keywords: work experience, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Puskesmas Jawa Maraja Bah sebagai salah satu unit pelaksana teknis dinas kesehatan Kabupaten Simalungun upaya bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan. Yang berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan kkeluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Puskesmas Jawa Maraja berada di wilayah Huta Jawa Maraja I Kecamatan Jawa Maraja Bah Jambi, Kode Pos 21153.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan melalui berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran yang telah disepakati bersama, menurut Rivai dalam (Samosir et al., 2018). Berdasarkan peraturan pemerintah (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2022) berdasarkan hasil wawancara melalui 4 pegawai pada tanggal 13 Januari 2023 menyatakan kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi diukur dari aspek berdasarkan Sasaran Kerja (SKP) terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan Perilaku Kerja (PK) yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Fenomena yang terjadi pada Puskesmas Jawa Maraja terdapat pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang terletak pada aspek waktu, dimana pegawai kurang mampu menaati aturan-aturan yang berlaku karena masih saja ada pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu dan sebagaimana pegawai masih memiliki kesibukan diluar pekerjaan yang bukan seharusnya menjadi prioritas justru didahulukan. Akibatnya ada beberapa pegawai yang menghabiskan waktu pada saat jam kerja melalui melakukan hal-hal

yang tidak berkaitan melalui pekerjaan. Selanjutnya Perilaku Kerja (PK) pada aspek kerja sama dimana hubungan yang terjalin antar pegawai yang satu melalui yang lainnya masih kurang baik, sehingga sering kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah pengalaman kerja. Menurut (Simatupang et al., 2019), mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan tugasnya melalui baik. Pengalaman kerja terdiri dari aspek lama waktu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikii, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Berdasarkan hasil wawancara melalui 4 pegawai pada tanggal 13 Januari 2023, Fenomena masalah pada aspek lama waktu yaitu kurangnya masa kerja kurangnya kesesuaian kualitas kerja pegawai melalui taraf intansi. Sementara itu fenomena pada aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masih kurang optimal dimana tingkat pengetahuan pegawai kurang mengembangkan setiap pengetahuan yang mereka miliki. Sedangkan fenomena pada aspek penguasaan terhadap peralatan disebabkan kurangnya penguasaan pegawai dalam melaksanakan teknik pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tidak memuaskan. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam proses bekerja sehingga pekerjaan menjadi terlambat.

Selain pengalaman kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni budaya organisasi. Menurut (Pakpahan et al., 2016) menyatakan budaya organisasi merupakan sebuah sistem bersama yang dianut para anggota yang membedakan suatu organisasi melalui organisasi lainnya. Adapun aspek budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan secara rinci, orientasi orang, orientasi tim, berubah dan stabilitas. Berdasarkan hasil wawancara melalui 13

pegawai pada tanggal 4 Januari 2023 fenomena yang terjadi pada budaya organisasi ialah memperhatikan secara rinci dan orientasi tim. Pada aspek memperhatikan secara rinci yang belum optimal adalah, dimana masih ada pegawai yang kurang cermat pada setiap pekerjaannya. Seperti, sering kali pegawai lama dan terlambat dalam memberikan obat-obatan yang dibutuhkan oleh pasien. Kemudian pada aspek orientasi tim juga belum optimal, dimana masih ada pegawai yang lalai terhadap tanggung jawab mereka sebagai pusat kesehatan masyarakat, seperti kurangnya kegiatan penyuluhan kesehatan masyarakat, dikarenakan kurangnya komunikasi terhadap rekan kerja atau tim.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dilihat adanya perbedaan harapan dan kenyataan serta dukungan teori mengenai pengalaman kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Wijaya & Rifai, 2016) manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2018), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil atau pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, nasional, serta internasional.

Pengalaman Kerja

Menurut (Foster, 2015), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan melalui baik.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam (Tewal, Adolfina, Pandowo, et al., 2017) Budaya organisasi menunjukkan suatu

sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Kinerja Pegawai

Menurut (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, 2022), pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil (Simatupang et al., 2019) Setiap faktor pasti memberi pengaruh, walaupun ada yang dominan dan tidak, pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, di mana pengalaman kerja pegawai yang mampu membuat pegawai untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif karena telah memiliki pengalaman dalam mengatasi suatu masalah dan kendala-dalah dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian (Pakpahan et al., 2016) yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, berorientasi orang, berorientasi tim; berubah, dan stabil. Bahwa beberapa faktor budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Namun dalam realita dilapangan, terdapat masih banyak hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Melalui adanya pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta melalui adanya budaya organisasi yang baik juga dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai melalui kemampuan kerjanya demi tercapainya tujuan suatu instansi. Dapat dilihat dari penelitian (Sarumaha et al.,

2015) Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Tempat penelitian yang dilakukan di Puskesmas Jawa Maraja yang bertempat di Huta Jawa Maraja I Nagori Jawa Maraja Kecamatan Jawa Maraja Bah Jambi, Kode Pos 21153. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang terdapat pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi sebanyak 31 orang pegawai Negeri Sipil. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan dianalisis secara deskriptif kualitatif serta deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Melalui menggunakan rumus berikut, kelas interval memiliki taraf untuk menentukan bobot rata-rata tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1
Bobot Interval dan Kategori Taraf Respon Responden

Bobot Interval	Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Gambaran Pengalaman Kerja

Pada aspek lama waktu pada parameter kemampuan melakukan pekerjaan melalui efektif memperoleh bobot rata-rata 4,00 melalui taraf respon baik, hal ini terlihat pegawai melakukan pekerjaan melalui efektif. Pada parameter kemampuan melakukan pekerjaan melalui efisien memperoleh bobot rata-rata 3,90 melalui taraf respon baik, hal terlihat pegawai melakukan pekerjaan melalui efisien. Pada parameter

kesesuaian kualitas kerja memperoleh bobot rata-rata 3,25 melalui taraf respon cukup baik, hal ini terlihat masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu memenuhi kualitas kerja sesuai melalui taraf instansi. pada parameter prosedur kerja memperoleh bobot rata-rata 3,74 melalui taraf respon sangat baik, hal ini dapat dilihat pegawai mampu melakukan prosedur instansi melalui sangat baik.

Pada tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang memiliki parameter tingkat pengetahuan melalui bobot rata-rata 3,12 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dilihat tingkat pengetahuan pegawai yang kurang mengembangkan setiap pengetahuan yang mereka miliki. Pada parameter menerapkan informasi yang diberikan melalui bobot rata-rata 3,77 melalui taraf respon baik, hal ini dapat dilihat dari kepala instansi dapat memberikan informasi melalui baik dan pegawai mampu menerapkan informasi tersebut. Pada parameter ketrampilan kerja melalui bobot rata-rata 4,00 melalui taraf respon baik, hal ini dilihat pegawai memiliki keterampilan dalam mengikuti pelatihan yang sesuai melalui bidang kesehatan. Pada parameter tingkat kemahiran melalui bobot rata-rata 4,06 melalui taraf respon sangat baik, hal ini dapat dilihat dari kemahiran pegawai dalam menangani pasien melalui sangat baik serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pada aspek penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada parameter menyelesaikan pekerjaan melalui bobot rata-rata 3,70 melalui taraf respon baik, hal ini dilihat dari pegawai sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan melalui baik, baik secara individu maupun kelompok, pada parameter hasil pekerjaan melalui bobot rata-rata 3,77 melalui taraf respon baik, hal ini dilihat dari partisipasi puskesmas dari kepala puskesmas serta pegawai dalam membantu masyarakat yang sangat baik sehingga mendapatkan hasil yang cukup baik dalam menjalankan tugas mereka. Pada parameter penguasaan pekerjaan melalui bobot rata-rata 3,32 melalui taraf respon cukup baik, hal ini

dilihat kurangnya penguasaan pegawai dalam melaksanakan teknik pekerjaan sehingga hasil pekerjaan tidak memuaskan. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam proses bekerja sehingga pekerjaan menjadi terlambat.

Dari total respon responden mengenai aspek lama waktu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan mendapat bobot rata-rata 3,69 melalui taraf respon baik. Kemudian bobot rata-rata tertinggi 4,06 melalui taraf baik untuk aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada parameter tingkat kemahiran dan pada aspek penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada parameter hasil pekerjaan yang memuaskan. Sedangkan bobot terendah 3,12 melalui taraf respon cukup baik, pada aspek lama waktu pada parameter kesesuaian kualitas kerja melalui taraf instansi, dan pada aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada parameter tingkat kemahiran yang dimiliki pegawai, dan pada aspek penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada parameter penguasaan terhadap pekerjaan.

Gambaran Budaya Organisasi

Pada aspek inovasi dan pengambilan resiko, pada parameter kemampuan dalam melakukan inovasi diperoleh bobot rata-rata 3,48 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pegawai mampu melakukan inovasi dan mampu mengeluarkan ide-ide atau gagasan baru untuk tempat bekerjanya. Pada parameter kemampuan dalam menghadapi resiko diperoleh bobot rata-rata 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pegawai mampu menanggung rasa tanggung jawab dan dapat menerima resiko apapun yang mereka lakukan saat bekerja. Pada parameter cara melakukan inovasi diperoleh bobot rata-rata 3,61 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pegawai selalu berusaha untuk melakukan inovasi melalui cara memunculkan ide-ide baru untuk keberlangsungan organisasi.

Pada aspek memperhatikan secara rinci, pada parameter kecermatan saat

bekerja diperoleh bobot rata-rata 3,29 melalui taraf respon cukup kuat, dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang kurang cermat pada setiap pekerjaannya. Seperti, sering kali pegawai lama dan terlambat dalam memberikan obat-obatan yang dibutuhkan oleh pasien. Pada parameter melakukan analisis diperoleh bobot rata-rata 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pimpinan mampu menganalisis setiap pegawainya melalui pekerjaan yang diberikan. Pada parameter perhatian terhadap detail diperoleh bobot rata-rata 3,61 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pegawai sudah cukup fokus dalam melayani pasien dan memberikan pelayanan yang sangat ramah.

Pada aspek orientasi hasil, pada parameter perhatian untuk lebih bekerja keras lagi diperoleh bobot rata-rata 3,74 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pegawai mampu memberikan perhatiannya untuk bekerja keras lagi baik untuk masyarakat maupun organisasi. Pada parameter perhatian agar lebih berkualitas diperoleh bobot rata-rata 3,96 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pegawai cukup mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas dan akan lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Pada parameter kegiatan sesuai arahan atasan diperoleh bobot rata-rata 3,70 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan pimpinan memimpin dan mengatur pegawai secara tegas, dan pegawai pun harus melakukan kegiatan sesuai arahan dari pimpinan, tidak boleh asal berbuat dalam melakukan sesuatu.

Pada aspek orientasi orang, pada parameter pemberian inisiatif diperoleh bobot rata-rata 3,64 melalui taraf respon kuat, ini dikarenakan bukti penghargaan dari pimpinan atas apa yang telah dicapai oleh pegawainya, agar kedepannya pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Pada parameter pemberian apresiasi diperoleh bobot rata-rata 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pemberian apresiasi tersebut adalah wujud atas kerja keras yang telah dilakukan oleh pegawai, apresiasi biasanya bisa berbentuk

pemberian penghargaan atau menaikkan jawaban. Pada parameter pertimbangan manajemen dalam membuat keputusan diperoleh bobot rata-rata 3,90 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan dalam membuat keputusan pihak manajemen harus benar-benar mempertimbangkan keputusan yang akan berdampak bagi pegawai-pegawainya.

Pada aspek orientasi tim, pada parameter hubungan keharmonisan diperoleh bobot rata-rata 3,74 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan kurangnya rasa saling menghargai dan hubungan antar rekan kerja, sehingga kurang terciptanya keharmonisan di dalam organisasi. Pada parameter tanggung menyelesaikan pekerjaan melalui benar diperoleh bobot rata-rata 3,61 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan pegawai mampu menyelesaikan tugas melalui baik dan benar sesuai melalui prosedur dari pimpinan dan menjalin hubungan baik melalui pimpinan. Pada parameter tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan diperoleh bobot rata-rata 3,25 melalui bobot rata-rata cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang lalai terhadap tanggung jawab mereka sebagai pusat kesehatan masyarakat, seperti kurangnya kegiatan penyuluhan kesehatan masyarakat, dikarenakan kurangnya komunikasi terhadap rekan kerja atau tim.

Pada aspek berubah, pada parameter adanya perubahan di dalam organisasi diperoleh bobot rata-rata 3,74 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan melalui adanya perubahan di suatu organisasi akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik lagi dan bagi para pegawai perubahan sangatlah diterima dan dijalani melalui senang hati. Pada parameter adanya permintaan perubahan di dalam organisasi diperoleh bobot rata-rata 3,87 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan pegawai harus melakukan adanya perubahan demi kemajuan organisasi dan pastinya akan menjadikan puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi menjadi lebih baik lagi kedepannya. Pada parameter melakukan perubahan bagi kesejahteraan diperoleh bobot rata-rata 3,74

melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan pimpinan harus memikirkan kesejahteraan bagi seluruh pegawainya maka dari itu pimpinan harus melakukan perubahan seperti memperhatikan lingkungan kerja, karena puskesmas merupakan rumah kedua bagi setiap pegawai.

Pada aspek stabilitas, pada parameter meningkatkan pencapaian kepuasan kerja diperoleh bobot rata-rata 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pimpinan dan pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, menjadikan waktu kerja lebih efisien dan menjadikan gaya hidup yang sehat. Pada parameter memberikan kesempatan untuk berkembang diperoleh bobot rata-rata 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan bagi setiap pegawai melakukan pengembangan melalui memberikan pelatihan bagi pelatihan di dalam puskesmas maupun diluar puskesmas. Pada parameter menciptakan lingkungan yang menyenangkan diperoleh bobot rata-rata 3,74 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan lingkungan yang menyenangkan membuat pegawai merasa senang dan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan membangun komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan.

Dari total respon responden mengenai aspek inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan secara rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, berubah, stabilitas mendapatkan bobot rata-rata 3,65 melalui taraf respon kuat. kemudian bobot rata-rata tertinggi 3,90 melalui taraf respon kuat untuk aspek orientasi orang pada parameter pemberian inisiatif telah menyelesaikan tugas melalui baik. sedangkan bobot terendah 3,25 melalui taraf respon cukup kuat pada aspek orientasi tim pada parameter tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Gambaran Kinerja Pegawai

Pada aspek sasaran kinerja pegawai melalui parameter kemampuan pegawai menangani volume kerja yang banyak diperoleh bobot rata-rata 3,93 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai

ditempatkan sesuai melalui kemampuan dibidangnya masing-masing seperti pegawai yang memiliki tamatan kuliah jurusan diploma maupun sarjana serta adanya penambahan pelatihan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan keprofesionalan bekerja yang dilakukan oleh badan kepegawaian. pada parameter pertanggungrespon kerja diperoleh bobot rataaan 3,80 melalui taraf respon baik, dikarenakan pegawai mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan dihadapan pimpinan melalui memberi bukti yang relevan seperti pegawai setelah melakukan perjalanan dinas, pegawai dapat menerapkan dan mengajarkan kepada pegawai lain. Pada parameter kualitas hasil kerja pegawai diperoleh bobot rataaan 3,66 melalui taraf respon baik, dikarenakan pegawai mengerjakan tugas secara rutinitas dan menjadikan pegawai mahir di bidangnya dan membuat hasil pekerjaan yang baik. Pada parameter ketelitian pegawai dalam bekerja yakni diperoleh bobot rataaan 3,96 melalui taraf respon sangat baik, pegawai menyelesaikan pekerjaan melalui hati-hati dan memeriksa kembali hasil pekerjaannya.

Pada parameter menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diperoleh bobot rataaan 3,36 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang memprioritaskan urusan pribadi dibandingkan melalui pekerjaan kantor sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Pada parameter tingkat kehadiran pegawai diperoleh bobot rataaan 4,00 melalui taraf respon baik, dikarenakan pegawai mampu datang melalui tepat waktu dan pulang ketika jadwal pulang telah tiba. Pada parameter menggunakan anggaran untuk keperluan pekerjaan diperoleh bobot rataa 4,10 dengan taraf respon baik, dapat dilihat bahwa bendahara pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi mampu mempertanggung jawabkan atas penggunaan anggaran melalui kuitansi dan bukti lainnya dalam penggunaan anggaran yang disetujui oleh atasan. Pada parameter kemampuan mengalokasikan biaya diperoleh bobot

rataan 4,03 melalui taraf respon baik, dikarenakan bendahara Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi mampu mengalokasikan dana sesuai melalui anggaran yang telah ditentukan terkait masing-masing pekerjaan, seperti perjalanan dinas pegawai, pembelian peralatan dan perlengkapan kerja dan sebagainya.

Selanjutnya aspek perilaku kerja melalui parameter sikap pegawai dalam memberikan pelayanan diperoleh bobot rataaan 3,50 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai pada bagian pelayanan masih bekerja pada saat jam istirahat, sehingga pelayanan dapat berjalan melalui baik. Pada parameter ketepatan layanan pegawai diperoleh bobot rataaan 3,80 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai mampu melayani masyarakat melalui baik sesuai melalui apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Pada parameter komitmen pegawai dalam bekerja memperoleh bobot rataaan 4,10 melalui taraf respon baik, dikarenakan pegawai mempunyai prinsip dalam dirinya jika bekerja termasuk tanggung jawab dan bekerja juga ibadah.

Pada parameter kemampuan pegawai meningkatkan kinerja diperoleh bobot rataaan 3,96 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan adanya usaha pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai melalui standar operasional prosedur bekerja yang ditetapkan pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi. Pada parameter semangat pegawai dalam bekerja diperoleh bobot rataaan 3,80 melalui taraf respon baik, dikarenakan pegawai bersedia melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar lingkungan puskesmas. Pada parameter inovasi pegawai dalam bekerja diperoleh bobot rataaan 4,04 melalui taraf respon baik, dikarenakan pegawai bersedia mengikuti pelatihan-pelatihan yang bertujuan agar terwujudnya perubahan-perubahan yang lebih baik dalam bekerja. Pada parameter kerjasama pegawai diperoleh bobot rataaan 3,40 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dikarenakan hubungan yang terjalin antar pegawai yang satu melalui yang lainnya

masih kurang baik, seperti masih terdapat pegawai yang tidak bertegur sapa sehingga kerja sama antar pegawai tidak dapat berjalan melalui baik yang mengakibatkan sering terjadi kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada parameter kerjasama pegawai melalui pimpinan diperoleh bobot rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik, dikarenakan talisilaturahmi antara pegawai dan pimpinan sehingga hubungan yang terjalin kurang harmonis.

Dari total respon responden mengenai aspek sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja mendapatkan bobot rata-rata 3,79 melalui taraf respon baik. Kemudian bobot rata-rata tertinggi sebesar 4,03 melalui taraf respon baik untuk aspek perilaku kerja pada parameter sikap pegawai memberikan pelayanan. Dan bobot terendah melalui rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik pada aspek perilaku kerja pada parameter kerjasama pegawai.

**Analisis Deskriptif Kuantitatif
Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	24,694	6,564	
1 Pengalaman Kerja	.579	.065	.652
1 Budaya Organisasi	.164	.084	.454

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 24,694 + 0,579X_1 + 0,164X_2$, artinya jika pengalaman kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,579 satuan, jika budaya organisasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,164 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi.

**Regresi Linier Sederhana
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 3

**Hasil Regresi Linier Sederhana
Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	28,835	6,137	
1 Pengalaman Kerja	.787	.150	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 28,835 + 0,787X$ artinya jika pengalaman kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkatkan 0,787 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4

Hasil Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	26,740	7,679	
1 Budaya Organisasi	.443	.099	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$\hat{Y} = 26,740 + 0,443X$ artinya jika budaya organisasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,443 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5
Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,475	5,098

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Menurut korelasi (r) = 0,714 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengalaman kerja dan budaya organisasi melalui kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi. Kemudian diperoleh bobot koefisien determinasi (R square) sebesar 0,510, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi sebesar 51,00% dijelaskan oleh pengalaman kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 49,00% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 6
Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,471	5,118

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Bobot korelasi (r) = 0,699 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara pengalaman kerja melalui kinerja pegawai. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,489 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi sebesar 48,9% dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, sedangkan sisanya 51,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 7

Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,408	,387	5,507

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Bobot korelasi (r) = 0,639 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi melalui kinerja pegawai. Selanjutnya, diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,408 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi sebesar 40,8% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 59,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji F Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	757,841	2	378,920	14,582	,000 ^b
	Residual	727,578	28	25,985		
	Total	1485,419	30			

Sumber: hasil pengelolaan data (2023)

Bobot F_{hitung} sebesar 14,582 > F_{tabel} melalui (0,05 ; 2 vs (31-2-1=28) sebesar 3,34 atau melalui taraf signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja dan budaya organisasi pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi. Hal ini sejalan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Sarumaha et al., 2015) melalui hasil penelitian pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9

Hasil Uji t Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,698	,000
	Pengalaman Kerja	5,263	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Pada t_{hitung} pada variabel pengalaman kerja sebesar $5,263 > t_{tabel}$ melalui $df = n - k$ ($31 - 2 = 29$) sebesar $2,045$ atau melalui taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi. Hal ini sejalan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang et al., 2019) melalui hasil yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10

Uji t Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,482	,002
	Budaya Organisasi	4,470	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengelolaan data (2023)

Kemudian t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi sebesar $4,470 > t_{tabel}$ melalui $df = n - k$ ($31 - 2 = 29$) sebesar $2,045$ atau melalui taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi. Hal ini sejalan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Pakpahan et al., 2016) melalui hasil yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Evaluasi Pengalaman Kerja

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-ran $3,69$ melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-ran untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek lama waktu pada parameter kesesuaian kualitas kerja melalui bobot rata-ran $3,25$ melalui taraf respon cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan lagi melalui memberikan layanan melalui cepat dan tepat, mengikuti proses dan prosedur yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Pada aspek tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada parameter tingkat pengetahuan memperoleh bobot rata-ran $3,12$ melalui taraf respon cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan lagi melalui pegawai harus lebih meningkatkan lagi pengetahuan mereka sesuai bidang mereka masing-masing, dan mengikuti beberapa pelatihan-pelatihan supaya menambah ilmu pegawai.

Pada aspek penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada parameter penguasaan terhadap pekerjaan memperoleh bobot rata-ran $3,32$ melalui taraf respon cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan melalui cara sebaiknya pegawai melakukan pelatihan dalam memakai alat-alat dan mesin yang ada di ruang praktek agar proses membantu masyarakat berjalan melalui baik.

Dari evaluasi di atas dapat disimpulkan dimana apabila setiap parameter yang berada di bawah bobot rata-ran yang ditingkatkan, maka pengalaman kerja akan semakin baik sesuai melalui kualitasnya. Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja meliputi latar belakang pribadi, bakat dan minat (*optitude and interest*), sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif keterampilan dan kemampuan teknik (Pitriyani & Halim, 2020).

Evaluasi Budaya Organisasi

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-ran

3,65 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-ran untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek inovasi dan pengambilan resiko pada parameter kemampuan pegawai dalam melakukan inovasi ketika bekerja memperoleh bobot rata-ran 3,48 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan pegawai mampu melakukan inovasi dan mampu mengeluarkan ide-ide atau gagasan baru untuk tempat bekerjanya. Pada parameter kemampuan dalam menghadapi resiko diperoleh bobot rata-ran 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pegawai mampu menanggung rasa tanggung jawab dan dapat menerima resiko apapun yang mereka lakukan saat bekerja. Pada indikator cara melakukan inovasi diperoleh bobot rata-ran 3,61 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pegawai selalu berusaha untuk melakukan inovasi melalui cara memunculkan ide-ide baru untuk keberlangsungan organisasi.

Pada aspek memperhatikan secara rinci pada parameter kecermatan dalam bekerja memperoleh bobot rata-ran 3,29 melalui taraf respon cukup kuat, hal ini dapat ditingkatkan lagi melalui pegawai harus lebih teliti lagi dalam memberikan obat-obatan kepada pasien. Pada parameter melakukan analisis terhadap pekerjaan diperoleh bobot rata-ran 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pimpinan mampu menganalisis setiap pegawainya melalui pekerjaan yang diberikan.

Pada aspek orientasi orang, pada parameter pemberian inisiatif diperoleh bobot rata-ran 3,64 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan bukti penghargaan dari pimpinan atas apa yang telah dicapai oleh pegawainya, agar kedepannya pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Pada parameter pemberian apresiasi diperoleh bobot rata-ran 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pemberian apresiasi tersebut adalah wujud atas kerja keras yang telah dilakukan oleh pegawai, apresiasi biasanya bisa berbentuk pemberian penghargaan atau menaikkan jabatan.

Pada aspek orientasi tim pada parameter tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan memperoleh bobot rata-ran 3,25 melalui taraf respon cukup kuat, hal ini dapat ditingkatkan lagi sebagai pegawai pusat pelayanan masyarakat harus mempunyai komunikasi yang baik, baik antara pimpinan maupun rekan kerja atau tim. Pada parameter tanggung menyelesaikan pekerjaan melalui benar diperoleh bobot rata-ran 3,61 melalui taraf respon kuat, hal ini dikarenakan pegawai mampu menyelesaikan tugas melalui baik dan benar sesuai melalui prosedur dari pimpinan dan menjalin hubungan baik melalui pimpinan.

Pada aspek stabilitas pada parameter meningkatkan pencapaian kepuasan kerja diperoleh bobot rata-ran 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan pimpinan dan pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, menjadikan waktu kerja lebih efisien dan menjadikan gaya hidup yang sehat. Pada parameter memberikan kesempatan untuk berkembang diperoleh bobot rata-ran 3,64 melalui taraf respon kuat, dikarenakan bagi setiap pegawai melakukan pengembangan melalui memberikan pelatihan bagai pelatihan di dalam peskesmas maupun diluar puskesmas.

Dari evaluasi di atas dapat disimpulkan dimana apabila setiap parameter yang berada di bawah bobot rata-ran yang ditingkatkan, maka budaya organisasi akan semakin baik sesuai melalui kualitasnya. Memperhatikan faktor-faktor yang budaya organisasi meliputi perilaku, norma, bobot dominan, filsafat, aturan dan iklim organisasi sesuai melalui pendapat (Tewal et al., 2017).

Evaluasi Kinerja Pegawai

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-ran 3,79 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-ran untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek sasaran kinerja pegawai melalui parameter kualitas hasil kerja

pegawai diperoleh bobot rata-rata 3,66 melalui taraf respon baik, dikarenakan pegawai mengerjakan tugas secara rutin dan menjadikan pegawai mahir di bidangnya dan membuat hasil pekerjaan yang baik. Pada parameter kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh bobot rata-rata 3,36 melalui taraf respon cukup baik. Sebaiknya kepala kantor memberikan pengarahan dan *deadline* pekerjaan sehingga pegawai lebih berupaya agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Selanjutnya pada aspek perilaku kerja melalui parameter sikap pegawai dalam memberikan pelayanan diperoleh bobot rata-rata 3,50 melalui taraf respon baik, hal ini dikarenakan pegawai pada bagian pelayanan masih bekerja pada saat jam istirahat, sehingga pelayanan dapat berjalan melalui baik. Pada parameter kerjasama pegawai memperoleh bobot rata-rata 3,40 melalui taraf respon cukup baik. Sebaiknya kepala puskesmas membuat *gathering* yang melibatkan seluruh pegawai agar hubungan antar pegawai dan kerja sama antar pegawai dapat terjalin melalui baik sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagai pimpinan harus lebih baik lagi dalam bekerjasama kepada pegawainya agar menjalin hubungan yang harmonis. Pada parameter kerjasama pegawai melalui pimpinan diperoleh bobot rata-rata 3,30 melalui taraf respon cukup baik, hal ini dapat ditingkatkan lagi melalui cara memperkuat talisilatuhami antara pegawai dan pimpinan sehingga hubungan yang terjalin lebih baik lagi dan lebih harmonis.

Melihat evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi, kepala puskesmas sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen,

dan disiplin kerja, yang didukung oleh teori (Enny, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang pengalaman kerja diperoleh keseluruhan respon melalui taraf respon baik. Kemudian untuk bobot rata-rata tertinggi melalui taraf respon sangat baik berada aspek penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan pada parameter mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan. Sedangkan bobot rata-rata terendah melalui taraf respon pada aspek lama waktu pada parameter kesesuaian kerja melalui kriteria organisasi.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang budaya organisasi diperoleh keseluruhan respon melalui taraf respon kuat. Kemudian untuk bobot rata-rata tertinggi melalui taraf respon sangat kuat berada pada aspek berubah melalui parameter adanya perubahan. Sedangkan bobot rata-rata terendah melalui taraf respon cukup kuat berada pada aspek orientasi tim melalui parameter tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif kinerja pegawai diperoleh bobot keseluruhan melalui taraf respon baik. Kemudian untuk bobot rata-rata tertinggi melalui taraf respon sangat baik berada pada aspek kuantitas melalui parameter kemampuan pegawai. Sedangkan bobot rata-rata terendah melalui taraf respon cukup baik berada pada aspek kerjasama melalui parameter kerjasama pegawai.
4. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi.
5. Hasil analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara

pengalaman kerja dan budaya organisasi melalui kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi baik secara simultan maupun parsial. Kemudian bobot koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas.

6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi.
7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi.

Saran

1. Untuk mengoptimalkan pengalaman kerja pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi, sebaiknya pegawai puskesmas mengikuti setiap pelatihan-pelatihan, seminar yang diprogramkan oleh pihak puskesmas. Agar pegawai mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.
2. Untuk meningkatkan budaya organisasi pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi, sebaiknya kepala puskesmas lebih tegas dan memberi sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan di dalam instansi.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi, sebaiknya kepala kantor memberi teguran dan sanksi kepada pegawai yang terlambat tiba di kantor dan pulang sebelum jam dinas selesai.
4. Sehubungan melalui keterbatasan waktu dan keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kekurangan dan belum dapat

mengungkap seluruh variabel yang ada dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Jawa Maraja Bah Jambi. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, penulis berharap pembaca dapat menyempurnakannya di masa yang akan datang melalui variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Enny, M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (M. E. W (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Foster. (2015). **Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (RAK.12b)/Bill** Foster. Jakarta:<https://pustakabali.baliprov.go.id/>
- Pakpahan, G. E., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2016). **Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)**. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 26–32. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/44/44>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tentang **Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara** (2022).
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). **Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauparapat. 1**, 60–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>

Simatupang, S., Silalahi, M., & Butarbutar, M. (2022). **Budaya Sekolah, Kecerdasan Intelektual, Disiplin Dan Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru.** *Media Bina Ilmiah*, 16(9), 7377–7394.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, C., & Rifai, M. (2016). **Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien.** In *Perdana*. Medan. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, merida C. H., & N.Tawas, H. (2017). **Perilaku organisasi** (1st ed.). CV.PATRA MEDIA GRAFINDO Bandung.