



PENGARUH KOMPETENSI, SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, BUDAYA KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT PUSKESMAS SITUBONDO

Siti Nabila¹, Riska Ayu Pramesthi², Lusiana Tulhusnah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : sitinabila2612@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : lusiana@unars.ac.id

*Corresponding Author : Siti Nabila

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : sitinabila2612@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :

April 20, 2026

Accepted :

April 20, 2026

Available Online :

April 20, 2026

Keywords: Competence, management information system, Work culture, Organizational support, Job satisfaction, Employee performance,



Copyright © 2026 by Author.
Published by Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Community Health Centers (Puskesmas) serve as primary healthcare facilities and play a crucial role in providing quality healthcare services to the community. The effectiveness of these services largely depends on the competence and performance of healthcare personnel. Accordingly, this study aims to investigate the effects of competence, management information systems, work culture, and organizational support on employee performance, with job satisfaction acting as an intervening variable, at UPT Puskesmas Situbondo. The study population comprised all civil servant employees of UPT Puskesmas Situbondo, consisting of 33 individuals. A saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were included in the study. Data analysis was conducted using SmartPLS version 3.0. The results of this study reveal that competence has a positive and significant effect on job satisfaction, whereas the management information system has a negative but statistically insignificant effect on job satisfaction. Work culture has a positive but insignificant effect on job satisfaction, while organizational support has a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, competence has a positive but insignificant effect on employee performance, whereas the management information system has a positive and significant effect on employee performance. Work culture also has a positive but insignificant effect on employee performance, while organizational support has a negative and insignificant effect on employee performance. Job satisfaction is found to have a positive and significant effect on employee performance. Regarding the indirect effects, competence, management information systems, work culture, and organizational support, through job satisfaction, do not have significant effects on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan tuntutan masyarakat terhadap layanan publik yang berkualitas telah mengubah cara pandang organisasi pemerintah dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Konsep manajemen modern menekankan bahwa keberhasilan suatu instansi pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja pegawai yang prima, dimana pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan tugas pokok saja tetapi juga mampu menciptakan kepuasan bagi

masyarakat yang dilayani (Mangkunegara, 2017:67). Revolusi teknologi informasi menjadi faktor pendukung utama berubahnya standar kinerja di berbagai instansi. Hal ini tidak hanya mengubah cara pegawai beroperasi dengan bantuan perangkat digital, tetapi juga memicu perubahan organisasi terhadap output yang dihasilkan.

Transformasi digital di sektor kesehatan Indonesia saat ini didorong oleh peningkatan signifikan dalam pembangunan teknologi, dimana Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi

(IPTIK) nasional mencapai skor 6,02 pada tahun 2024. Peningkatan ini mencakup kenaikan subindeks penggunaan TIK sebesar 3,21% menjadi 6,10 yang menuntut perubahan paradigma manajemen SDM di instansi kesehatan dari sekedar kehadiran fisik menjadi kinerja atau performa yang adaptif dan inovatif. Sejalan dengan hal tersebut, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia diproyeksikan meningkat menjadi 75,90 pada tahun 2025, mencerminkan peningkatan kapasitas SDM yang harus diimbangi dengan implementasi sistem informasi manajemen puskesmas yang efektif. Oleh sebab itu sinergi antara teknologi dan SDM menjadi pondasi utama dalam meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat secara keseluruhan (Lewa *et al.* 2025).

Meskipun berbagai kebijakan reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja kualitas pelayanan publik terus digerakkan, pelaksanaannya di tingkat unit pelayanan kesehatan dasar masih menghadapi sejumlah kendala. Tidak seluruh pegawai memiliki kompetensi yang merata sesuai dengan tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Selain itu, dukungan organisasi yang belum maksimal dalam bentuk fasilitas maupun penghargaan dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Apabila kondisi tersebut dibiarkan, maka kinerja pegawai berpotensi tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berdampak pada menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena ini juga terlihat di UPT Puskesmas Situbondo, sebuah pusat layanan kesehatan primer yang bertujuan untuk memberikan dukungan, melakukan pencegahan, memberikan perawatan, dan melaksanakan rehabilitasi. Fenomena tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan dengan sikap kerja yang kurang profesional. Beberapa masyarakat mengeluh terhadap kinerja dan pelayanan yang dinilai kurang ramah, kurang komunikatif, dan kurang menunjukkan empati dalam melayani pasien. Hal tersebut dapat menurunkan kepercayaan masyarakat yang dapat memengaruhi citra pelayanan kesehatan yang menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara kinerja standar pelayanan yang diinginkan masyarakat dengan *skill set* pegawai.

Sementara itu, dukungan organisasi berkaitan dengan kondisi kerja yang tersedia. Ruang kerja yang kurang luas, serta keterbatasan fasilitas dan peralatan pendukung berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan baik bagi pegawai maupun pasien. Kondisi kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi konsentrasi, kenyamanan, dan semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Apabila pegawai merasa lingkungan kerjanya tidak mendukung, maka persepsi terhadap dukungan organisasi akan menurun dan pada akhirnya berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas, peralatan, serta kondisi kerja yang layak dan nyaman menjadi bagian penting dari dukungan organisasi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan sejumlah studi empiris sebelumnya, diketahui bahwa kompetensi dan peran sistem digital terhadap kinerja pegawai telah banyak dikaji. Namun, sebagian besar penelitian masih menelaah variabel secara parsial dan belum ada yang mengintegrasikan Kompetensi, Sistem informasi manajemen, Budaya kerja dan Dukungan organisasi dalam satu model penelitian. Selain itu penelitian yang mengkaji peran digital di puskesmas masih terbatas, khususnya pada sistem informasi manajemen puskesmas. Kondisi ini menunjukkan adanya peluang pengembangan model hubungan yang lebih komprehensif.

Ketidakkonsistenan hasil pada studi sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian. Beberapa temuan menunjukkan bahwa kompetensi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja jika tidak dimediasi oleh motivasi atau kepuasan (Hantoro, 2024). Demikian pula dengan penerapan SIM yang terkadang justru menjadi beban jika tidak diimbangi dengan fasilitas yang memadai. Kondisi ini menjadi relevan untuk dikaji lebih lanjut pada UPT Puskesmas Situbondo, mengingat pelayanan kesehatan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Sistem informasi manajemen, Budaya kerja dan Dukungan organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Situbondo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2016:7) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu rangkaian kegiatan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dalam mengelola tenaga kerja, mulai dari proses perekrutan, penyesuaian, pengembangan hingga pemeliharaan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu bidang yang secara efisien dan efektif mengatur hubungan serta peran tenaga kerja, sehingga kemampuan dan potensi sumber daya manusia dapat dioptimalkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, karyawan maupun masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018:21) menyebutkan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia bisa dibagi menjadi dua aspek: aspek manajerial dan aspek operasional. Dimana masing-masing fungsi atau aspek mencakup:

1) Perencanaan (*Planning*)

Proses menentukan kebutuhan tenaga kerja melalui penyusunan program yang mencakup perekrutan, pengembangan hingga pemutusan hubungan kerja.

- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
Adalah kegiatan mengatur pembagian tugas, wewenang, serta koordinasi antar pegawai.
- 3) Penggerakan (*Actuating*)
Upaya mendorong dan mengarahkan pegawai agar bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian (*Controlling*)
Proses pengawasan terhadap kinerja pegawai agar sesuai dengan rencana dan aturan perusahaan serta melakukan perbaikan apabila terjadi penyimpangan.
- 5) Pengadaan (*Procurement*)
Proses memperoleh karyawan melalui kegiatan perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan sesuai kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*Development*)
Meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar dapat bekerja lebih optimal.
- 7) Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian imbalan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dengan prinsip adil dan layak.
- 8) Integrasi (*Integration*)
Menyelaraskan kepentingan perusahaan dan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.
- 9) Pemeliharaan (*Maintenance*)
Upaya menjaga kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan.
- 10) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
Berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.

Kompetensi

Wibowo (2014:324) menegaskan bahwa “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menyatukan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai pribadi yang diperoleh dari pengalaman serta proses pembelajaran, sehingga dapat menjalankan tugas dengan cara yang profesional, efektif dan efisien. Edison (2016:143) menyampaikan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa aspek indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
Informasi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, serta keinginan untuk memperluas wawasan yang bermanfaat untuk posisi pekerjaan tersebut.

- 2) Keahlian (*skill*)
Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat, teliti dan efektif, termasuk kemampuan menganalisis masalah serta menemukan solusi sesuai bidangnya.
- 3) Sikap (*attitude*)
Yaitu perilaku positif, profesional, dan menghargai etika organisasi seperti ramah, sopan, memiliki inisiatif, serta mampu merespons pekerjaan dan keluhan dengan baik.

Sistem Informasi Manajemen

Menurut Davis (2010:3), Sistem informasi manajemen merupakan sistem terpadu antara manusia dan mesin yang menyediakan informasi untuk mendukung kegiatan operasional, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Penerapannya melibatkan perangkat keras, perangkat lunak, data, prosedur, serta individu yang menjalankan sistem informasi. Indikator sistem informasi manajemen menurut DeLone dan McLean dalam (Jogiyanto, 2018: 46-47 meliputi:

- 1) Kualitas Sistem
Yaitu kualitas perangkat keras dan perangkat lunak dalam sistem informasi.
- 2) Kualitas Informasi
Kemampuan sistem menghasilkan informasi berkualitas dan bermanfaat bagi pengguna.
- 3) Kualitas Layanan
Yaitu kualitas dukungan atau layanan yang diberikan kepada pengguna sistem informasi.
- 4) Minat Pengguna Sistem
Yaitu kemampuan pengguna dalam memahami dan menilai kualitas sistem saat digunakan.
- 5) Kepuasan Pengguna Sistem
Tanggapan pengguna setelah menggunakan sistem informasi.

Budaya Kerja

Menurut Adha *et al.* (2019:49), Budaya kerja merupakan kebiasaan atau perilaku positif yang dilakukan secara berulang dalam suatu kelompok kerja. Budaya kerja bertujuan mengubah sikap dan perilaku SDM untuk meningkatkan kinerja serta menghadapi tantangan bisnis di masa depan. Menurut Nurhadijah (2017:40), indikator Budaya kerja meliputi:

- 1) Disiplin
Perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, ketepatan waktu, dan kerapian dalam bekerja.
- 2) Keterbukaan
Kemampuan memberikan dan menerima informasi secara jujur serta terbuka demi kepentingan perusahaan.
- 3) Saling Menghargai
Menunjukkan sikap menghormati pencapaian, tanggung jawab, dan peran rekan kerja.

- 4) Kerjasama
Kesediaan untuk saling membantu dan mendukung dari rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Dukungan Organisasi

Menurut Ismaniar (2018:162), Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap kepedulian organisasi dalam memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka melalui penghargaan, perhatian, serta fasilitas seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Dukungan ini menunjukkan sejauh mana organisasi menghargai dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan, hubungan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Rosyiana (2019:62), indikator Dukungan organisasi sebagai berikut:

- 1) Keadilan
Yaitu perlakuan adil dalam pendistribusian sumber daya kepada karyawan, baik secara struktural maupun sosial.
- 2) Dukungan Pimpinan
Yaitu sejauh mana pimpinan menghargai kinerja dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- 3) Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja
Yaitu bentuk apresiasi organisasi seperti pujian atau bonus serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019:77) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mencakup bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka, yang mencakup lingkungan kerja, interaksi dengan sejawat, imbalan, serta elemen fisik dan psikologis. Wibowo (2016:73) menekankan bahwa setiap seorang profesional menginginkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berdampak langsung pada produktivitas, yang merupakan tujuan utama manajemen. Kepuasan kerja tercermin melalui kinerja, semangat, disiplin, serta bersifat pribadi karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:82) terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menilai kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan
Merupakan kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh seseorang yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.
- 2) Upah
Bentuk kompensasi yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi yang telah diberikan.
- 3) Promosi
Peluang yang diberikan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan karier.

- 4) Pengawas
Merupakan kemampuan atasan dalam memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
- 5) Rekan Kerja
Hubungan antarpegawai yang terjalin secara baik melalui kerja sama dan dukungan.

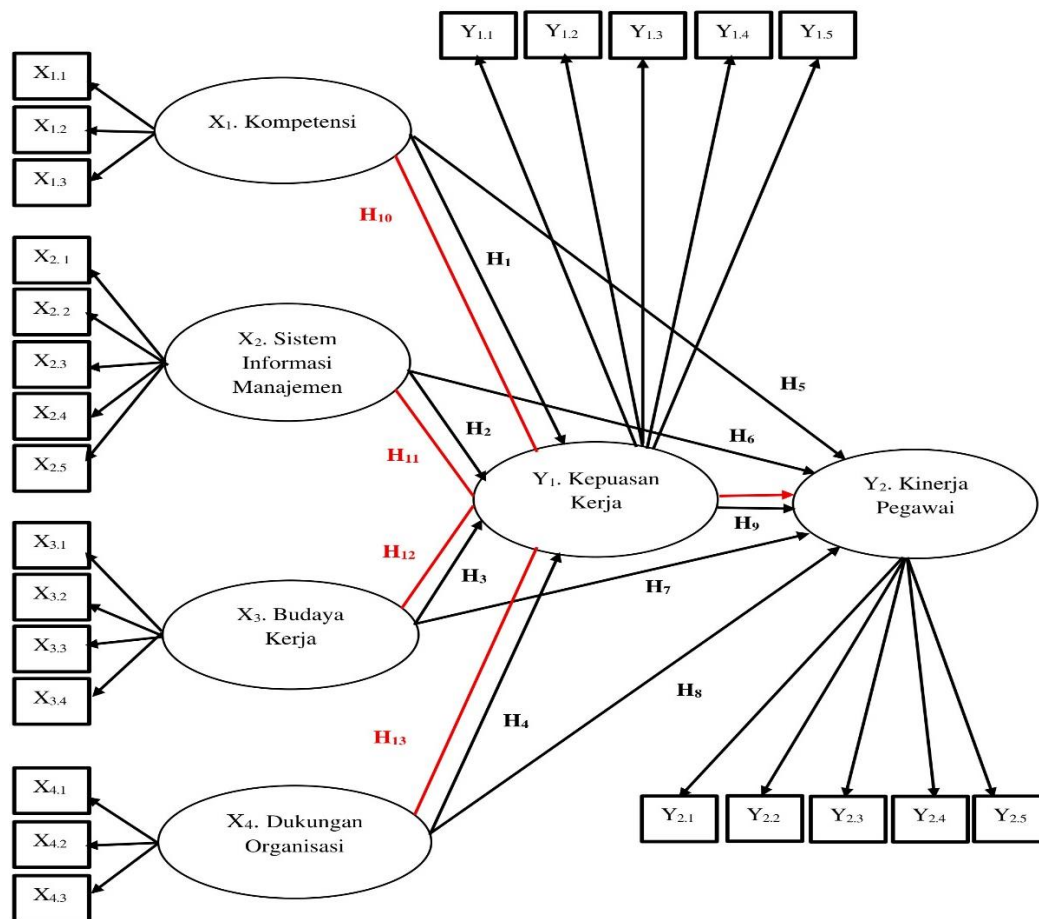
Kinerja Pegawai

Suatu organisasi, baik yang bersifat publik maupun swasta, pastinya memerlukan dukungan dari sumber daya manusia untuk meraih tujuan yang diinginkan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari performa atau kinerja mereka. Performa karyawan bersifat individual karena masing-masing memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh keterampilan, dedikasi dan kesempatan yang ada. Hasibuan (2018:94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya”. Menurut Riyadi (2022:27), indikator penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi Kerja
Dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sebagai dasar penilaian kinerja.
- 2) Kualitas
Menunjukkan hasil kerja yang dilihat dari kerapian, ketelitian, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan.
- 3) Kuantitas
Mengacu pada jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai kondisi dan beban kerja.
- 4) Kerja Sama
Dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan hasil pekerjaan.
- 5) Tanggung Jawab
Menunjukkan kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan tugas, hasil kerja, serta perilaku dalam bekerja.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015:28), Kerangka konseptual adalah gambaran mengenai keterkaitan hubungan teoritik antara variabel dalam penelitian, yang meliputi variabel bebas, terikat, dan variabel yang berperan sebagai perantara. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas diantaranya Kompetensi (X_1), Sistem informasi manajemen (X_2), Budaya kerja (X_3), dan Dukungan organisasi (X_4), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja pegawai (Y_2) dan Kepuasan kerja (Y_1) sebagai variabel intervening. Berikut adalah gambaran kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan, yang didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dikumpulkan melalui proses pengumpulan data”. Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
H₂ : Diduga Sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
H₃ : Diduga Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
H₄ : Diduga Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
H₅ : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
H₆ : Diduga Sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
H₇ : Diduga Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
H₈ : Diduga Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
H₉ : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;

- H₁₀ : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja;
H₁₁ : Diduga Sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja;
H₁₂ : Diduga Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja;
H₁₃ : Diduga Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja;

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menjelaskan terkait rencana yang di dalamnya terdapat bagian-bagian yang akan diaplikasikan oleh peneliti untuk melaksanakan penelitian, yang memiliki keterkaitan terhadap pemahaman atau pandangan seseorang. Sugiyono (2016:8) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif menekankan hasil objektif melalui pengolahan data statistik yang menghasilkan informasi berupa angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di UPT Puskesmas Situbondo yang terletak di Talkandang Timur, Desa Talkandang, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68315. Waktu Penelitian berlangsung selama 3 bulan yang dimulai dari bulan Februari 2026 sampai April 2026. Penelitian dimulai dari tahap observasi dengan mengidentifikasi fenomena yang terjadi di UPT Puskesmas Situbondo.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Penetapan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN (PNS) di UPT Puskesmas Situbondo yang berjumlah 33 pegawai selain pimpinan.

Menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel ialah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengambilan sampel *non-probabilitas*, yaitu dengan total sampling atau sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) “Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel”. Metode ini dipilih karena jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, sehingga sampel diambil dari seluruh populasi UPT Puskesmas Situbondo, yang terdiri dari 33 ASN (PNS).

Metode Analisis Data

Suatu proses dalam mengolah dan menganalisis data yang sudah dikumpulkan agar dapat memberikan makna dan jawaban terhadap rumusan masalah. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *Smart PLS 3.0*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk melihat sejauh mana keterkaitan antara konstruk dengan indikator-indikator penyusunnya yang dapat dilihat dari nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada tiap indikator yang digunakan dalam model. Suatu indikator dianggap valid jika nilai *outer loading* mencapai $\geq 0,7$, sedangkan nilai AVE diharapkan lebih besar dari 0,5. Apabila nilai yang diperoleh belum memenuhi kriteria tersebut, maka indikator dinyatakan belum valid. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas konvergen:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

	X1. Kompetensi	X2. Sistem Informasi Manajemen	X3. Budaya Kerja	X4. Dukungan Organisasi	Y1. Kepuasan Kerja	Y2. Kinerja Pegawai	Keterangan
X1.1	0,768						Valid
X1.2	0,801						Valid
X1.3	0,868						Valid
X2.1		0,829					Valid
X2.2		0,778					Valid
X2.3		0,715					Valid
X2.4		0,833					Valid
X2.5		0,837					Valid
X3.1			0,736				Valid
X3.2			0,727				Valid
X3.3			0,868				Valid
X3.4			0,801				Valid
X4.1				0,908			Valid
X4.2				0,939			Valid
X4.3				0,857			Valid
Y1.1					0,840		Valid
Y1.2					0,864		Valid
Y1.3					0,733		Valid
Y1.4					0,729		Valid
Y1.5					0,810		Valid
Y2.1						0,703	Valid
Y2.2						0,870	Valid
Y2.3						0,945	Valid
Y2.4						0,876	Valid
Y2.5						0,821	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan setiap indikator pada variabel Kompetensi, Sistem informasi manajemen, Budaya kerja, Dukungan organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh

instrumen penelitian telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid. Selanjutnya, uji validitas konvergen yang menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	<i>Cut Off</i>	Keterangan
X ₁ Kompetensi	0,662	0,5	Valid
X ₂ Sistem Informasi Manajemen	0,640	0,5	Valid
X ₃ Budaya Kerja	0,616	0,5	Valid
X ₄ Dukungan Organisasi	0,814	0,5	Valid
Y ₁ Kepuasan Kerja	0,635	0,5	Valid
Y ₂ Kinerja Pegawai	0,717	0,5	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Hasil analisis yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,5 (diwakili dengan warna hijau). Hal

ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,70 dan diperkuat

dengan nilai *Composite Reliability* yang juga melampaui 0,70. Hasil pengujian tersebut disajikan pada *Construct Reliability and Validity*. Adapun rincian hasil uji reliabilitas dilihat pada Tabel 3

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
X ₁ Kompetensi	0,742	Reliabel
X ₂ Sistem Informasi Manajemen	0,861	Reliabel
X ₃ Budaya Kerja	0,795	Reliabel
X ₄ Dukungan Organisasi	0,885	Reliabel
Y ₁ Kepuasan Kerja	0,855	Reliabel
Y ₂ Kinerja Pegawai	0,899	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Evaluasi data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 oleh karena itu, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk reliabilitas dan dapat dianggap sebagai instrument yang dapat diandalkan. Dengan demikian, semua

item pertanyaan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujiannya dilakukan dengan

menganalisis nilai *Collinearity Statistics*, khususnya *Variance Inflation Factor* (VIF) pada *inner VIF values*. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Kompetensi	X ₂ . Sistem Informasi Manajemen	X ₃ . Budaya Kerja	X ₄ . Dukungan Organisasi	Y ₁ . Kepuasan Kerja	Y ₂ . Kinerja Pegawai
X ₁ Kompetensi					2,423	2,893
X ₂ Sistem Informasi Manajemen					1,665	1,696
X ₃ Budaya Kerja					2,069	2,072
X ₄ Dukungan Organisasi					3,552	4,475
Y ₁ Kepuasan Kerja						3,170
Y ₂ Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Smart PLS 3.0*, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF. Model dinyatakan tidak mengalami masalah multikolinieritas karena nilai VIF < 5,00, sedangkan nilai VIF > 5,00 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Mengacu pada Tabel 4, terlihat bahwa variabel Kompetensi, Sistem informasi manajemen, Budaya kerja dan

Dukungan organisasi terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai VIF masing-masing sebesar 2,423 dan 1,665 dan 2,069 dan 3,552, sehingga masih berada dibawah batas 5,00 dan menunjukkan tidak adanya pelanggaran begitu pula terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berkorelasi satu sama lain, baik dalam hal pengaruhnya terhadap kepuasan kerja maupun pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data setiap variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila penyebarannya berada di sekitar nilai tengah

(median) dan tidak menunjukkan penyimpangan yang tinggi. Dalam pengujian ini, kriteria yang digunakan adalah nilai *Excess Kurtosis* dan *Skewness* yang berada pada rentang -2,58 hingga 2,58.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	<i>Excess Kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	Keterangan
X _{1.1}	-0.565	-0.246	Normal
X _{1.2}	7.915	-2.287	Normal
X _{1.3}	-2.094	-0.191	Normal
X _{2.1}	0.548	0.038	Normal
X _{2.2}	-0.284	-0.099	Normal
X _{2.3}	0.350	0.213	Normal
X _{2.4}	-0.589	0.208	Normal
X _{2.5}	1.307	0.353	Normal
X _{3.1}	-0.284	-0.099	Normal
X _{3.2}	-1.274	0.899	Normal
X _{3.3}	-2.023	-0.321	Normal
X _{3.4}	-0.375	-0.052	Normal
X _{4.1}	-2.094	0.191	Normal
X _{4.2}	-2.129	0.064	Normal
X _{4.3}	-1.913	0.455	Normal
Y _{1.1}	-1.757	0.594	Normal
Y _{1.2}	0.313	0.556	Normal
Y _{1.3}	-1.274	0.899	Normal
Y _{1.4}	-1.548	0.741	Normal
Y _{1.5}	-0.375	-0.052	Normal
Y _{2.1}	0.206	-0.000	Normal
Y _{2.2}	0.350	0.213	Normal
Y _{2.3}	-0.089	-0.025	Normal
Y _{2.4}	-0.375	-0.052	Normal
Y _{2.5}	-0.841	-0.020	Normal

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Tabel yang ditunjukkan di atas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki distribusi normal. Hal

ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh telah memenuhi asumsi distribusi normalitas.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Pengujian ini membantu menilai apakah model yang dibangun sudah sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Model penelitian dikatakan memiliki tingkat

kesesuaian yang fit apabila hasil analisis menunjukkan struktur model yang dibangun mampu menggambarkan hubungan yang terjadi secara empiris.

Tabel 6.
Hasil Uji Goodness Of Fit (GOF)

Kriteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,118	0,118	≤ 0.10	<i>Marginal Fit</i>
d-ULS	4,558	4,558	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
d_G	17,319	17,319	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
<i>Chi-Square</i>	998,772	998,772	Diharapkan Keci	<i>Marginal Fit</i>
NFI	0,318	0,318	> 0,9 (Mendekati 1)	<i>Marginal Fit</i>

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil Uji *Goodness of Fit* (GOF) menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang baik hingga cukup *fit*. Dari lima kriteria yang diuji, pada kriteria d-ULS (4,558) dan d_G (17,319) menghasilkan keterangan *Good Fit* karena nilainya berada di atas nilai *cut off*. Sementara itu, tiga

kriteria lainnya SRMR (0,118), *Chi-Square* (998,772), dan NFI (0,318) menunjukkan keterangan *marginal fit* karena nilai mendekati batas standar yang ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengukuran menyatakan model ini layak (*fit*) dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner model* digunakan untuk menganalisis hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang dirumuskan dalam hipotesis. Uji ini dilakukan dengan memanfaatkan nilai *R-square*, terutama untuk model

yang memiliki lebih dari dua variabel independen. Perubahan pada nilai *R-square* digunakan untuk menilai dampak variabel independen laten terhadap variabel dependen laten.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,685	0,639
Y ₂ . Kinerja Pegawai	0,698	0,642

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

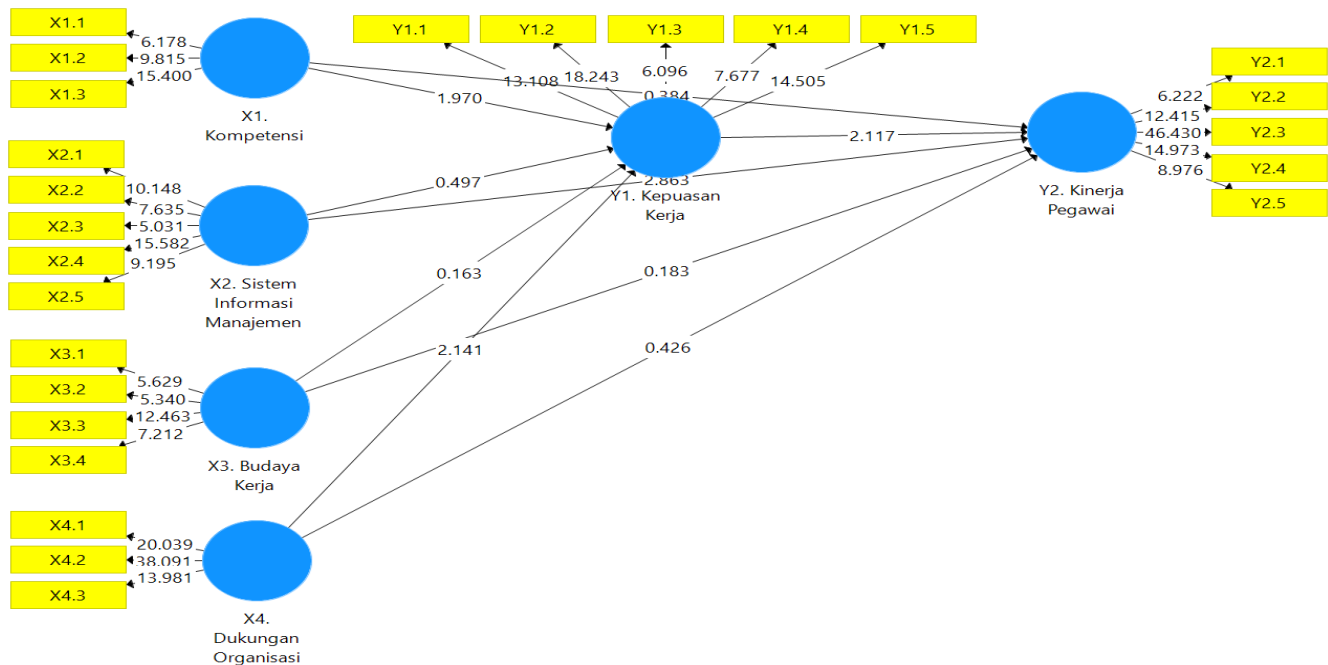
Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa Variabel Kompetensi (X₁), Sistem Informasi Manajemen (X₂), Budaya Kerja (X₃) dan Dukungan Organisasi (X₄) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y₁) sebesar 0,639 (63,9%), yang berarti tinggi atau kuat, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Variabel Kompetensi (X₁), Sistem Informasi Manajemen (X₂), Budaya Kerja (X₃) dan Dukungan Organisasi (X₄) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y₂) sebesar 0,642 (64,2%), yang berarti pengaruh tinggi atau kuat, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* menggunakan metode bootstrapping. Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar

variabel yang dapat dilihat dari nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*, sehingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujiannya pada tabel dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi *Smart PLS*

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan pada Gambar 2 yang telah dengan hasil analisis yang disajikan secara rinci dalam disajikan sebelumnya, pengujian hipotesis dalam tabel berikut:
penelitian ini dilakukan menggunakan *Smart PLS 3.0*,

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1. Kompetensi -> Y1. Kepuasan Kerja	0,385	0,409	0,195	1,970	0,049
X2. Sistem Informasi Manajemen -> Y1. Kepuasan Kerja	-0,098	-0,043	0,198	0,497	0,619
X3. Budaya Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja	0,029	0,042	0,179	0,163	0,871
X4. Dukungan Organisasi -> Y1. Kepuasan Kerja	0,539	0,467	0,252	2,141	0,033
X1. Kompetensi -> Y2. Kinerja Pegawai	0,080	0,069	0,209	0,384	0,701
X2. Sistem Informasi Manajemen -> Y2. Kinerja Pegawai	0,511	0,511	0,179	2,863	0,004
X3. Budaya Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0,046	0,049	0,249	0,183	0,855
X4. Dukungan Organisasi -> Y2. Kinerja Pegawai	-0,119	-0,120	0,278	0,426	0,670
Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0,470	0,486	0,222	2,117	0,035
X1. Kompetensi -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0,181	0,198	0,131	1,387	0,166
X2. Sistem Informasi Manajemen -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	-0,046	-0,028	0,108	0,430	0,668
X3. Budaya Kerja -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0,014	0,015	0,109	0,126	0,900
X4. Dukungan Organisasi -> Y1. Kepuasan Kerja -> Y2. Kinerja Pegawai	0,254	0,237	0,194	1,305	0,193

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,385. Nilai *T-Statistic* yaitu 1,970 ($>1,964$) dan nilai *P Value* sebesar 0,049 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai ASN (PNS) di UPT Puskesmas Situbondo.

Berdasarkan kondisi di lapangan, pegawai UPT Puskesmas Situbondo memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan, serta kemampuan teknis yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kompetensi yang baik membuat pegawai lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut memberikan rasa nyaman dan bangga terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa mampu menjalankan tugas dengan baik dan memperoleh hasil kerja yang sesuai harapan, maka akan muncul perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putri (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Sistem informasi manajemen Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif sebesar -0,098. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,497 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0,619 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-2 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen di UPT Puskesmas Situbondo belum mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan kondisi di lapangan, UPT Puskesmas Situbondo telah menerapkan sistem informasi manajemen untuk mendukung pelayanan kesehatan dan administrasi, seperti pengelolaan data pasien, pelaporan, pencatatan pelayanan, dan administrasi kepegawaian. Namun, penerapan sistem tersebut belum sepenuhnya berdampak positif dan belum optimal terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh kendala teknis dan keterbatasan kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem. Sistem informasi yang belum memberikan kepuasan membuat pegawai belum merasakan manfaatnya secara optimal. Oleh karena itu, UPT

Puskesmas Situbondo perlu memastikan sistem mudah digunakan, sesuai kebutuhan, serta didukung pelatihan yang memadai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suryanto (2023).

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,029). Nilai *T-Statistic* yaitu 0,163 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0,871 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-3 ditolak**.

Berdasarkan kondisi di lapangan, UPT Puskesmas Kabupaten Situbondo telah menerapkan budaya kerja seperti doa bersama, kedisiplinan, dan kerja sama tim dalam mendukung tugas pegawai. Namun, budaya kerja tersebut belum sepenuhnya meningkatkan kepuasan kerja karena telah menjadi rutinitas sehingga tidak lagi menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi faktor lain seperti dukungan organisasi, penghargaan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Meskipun budaya kerja di lingkungan puskesmas telah berjalan dengan baik, pegawai belum tentu merasa lebih puas apabila kebutuhan dan harapan mereka terhadap aspek-aspek tersebut belum terpenuhi secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan budaya kerja yang baik belum dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Kurniahadi (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,539). Nilai *T-Statistic* yaitu 2,141 ($>1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0,033 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi (X_4) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-4 diterima**.

Berdasarkan kondisi di lapangan, telah berupaya adanya keadilan dalam perlakuan terhadap pegawai, dukungan dari pimpinan, serta pemberian penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Kondisi tersebut membuat pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan memperoleh perlakuan yang adil dari organisasi sehingga meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai lebih tinggi seiring dengan semakin baiknya dukungan organisasi yang diberikan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2022).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,080. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,384 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,701 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-5 ditolak**.

Berdasarkan kondisi di lapangan, sebagian besar pegawai UPT Puskesmas Situbondo telah memiliki kompetensi yang cukup baik sesuai bidang pekerjaannya. Namun demikian, kompetensi tersebut belum sepenuhnya menjadi peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini dapat terjadi karena kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti ketersediaan sarana dan prasarana, beban kerja, serta koordinasi antarpegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan baik mungkin tetap menghadapi kendala dalam menjalankan tugas apabila fasilitas kerja terbatas atau beban pekerjaan yang diterima terlalu tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Diperlukan dukungan faktor-faktor lain yang dapat membantu pegawai mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pandhita (2022), yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Sistem informasi manajemen Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,511. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,863 (>1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,004 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi manajemen (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-6 diterima**.

Berdasarkan kondisi di lapangan, sistem informasi manajemen yang diterapkan di UPT Puskesmas Situbondo membantu pegawai dalam melaksanakan berbagai aktivitas pekerjaan, mulai dari pencatatan data pasien, penyusunan laporan Kesehatan dan pengelolaan administrasi. Selain itu, penggunaan sistem informasi manajemen memudahkan pegawai dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan dan pelaksanaan pelayanan kesehatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen telah memberikan manfaat nyata dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Oleh karena itu, UPT Puskesmas Situbondo perlu terus mengembangkan dan mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi manajemen melalui peningkatan infrastruktur teknologi, serta pelatihan berkelanjutan bagi pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tayabu (2022).

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,046). Nilai *T-Statistic* yaitu 0,183 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,855 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-7 ditolak**.

Dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja yang diterapkan di UPT Puskesmas Kabupaten Situbondo belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai telah terbiasa bekerja sesuai dengan prosedur, standar operasional, dan nilai-nilai organisasi yang berlaku. Namun demikian, budaya kerja yang telah terbentuk tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya kerja yang telah menjadi kebiasaan sehari-hari dapat dianggap sebagai standar yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai sehingga keberadaannya tidak lagi menjadi faktor pembeda yang mampu meningkatkan kinerja. Dengan demikian, budaya kerja hanya memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Juliawati (2025) bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,119). Nilai *T-Statistic* yaitu 0,426 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,670 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan organisasi (X_4) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-8 ditolak**.

Sebagian pegawai menganggap dukungan organisasi sebagai kewajiban institusi, sehingga bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Pegawai tetap dituntut mencapai target pelayanan sesuai standar, sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh kemampuan dan tanggung jawab individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi belum berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Situbondo. Temuan ini berbeda dengan penelitian Murthy (2023) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,470 yang bernilai positif. nilai *T-Statistic* sebesar 2,117 (>1,964) dan *P Value* sebesar 0,035 (<0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y_2), sehingga **Hipotesis ke-9 diterima**.

Pada UPT Puskesmas Situbondo, kepuasan kerja terbentuk melalui lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antarpegawai yang baik, dukungan pimpinan, kesempatan pengembangan diri, dan penghargaan atas hasil kerja. Terpenuhinya kebutuhan dan harapan pegawai dapat meningkatkan rasa nyaman, keterikatan, serta kinerja. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki sikap positif, komitmen kuat, dan lebih semangat dalam memberikan pelayanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hurriyah (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,181. Nilai *T-Statistic* yaitu 1,387 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,166 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), demikian **Hipotesis ke-10 ditolak**.

Berdasarkan kondisi di lapangan, kompetensi pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang baik cenderung lebih nyaman serta percaya diri dalam menjalankan tugas. Namun, peningkatan kepuasan kerja belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan karena kinerja pegawai juga dipengaruhi faktor lain seperti fasilitas, jumlah tenaga kerja, dan koordinasi antarunit. Oleh karena itu, kepuasan kerja belum menjadi penghubung yang kuat antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan dan tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Putri (2024).

Pengaruh Sistem informasi manajemen Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesebelas dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif sebesar -0,046. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,430 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,668 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi manajemen (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-11 ditolak**.

Berdasarkan kondisi lapangan, sistem informasi manajemen membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan terstruktur. Namun, manfaat tersebut lebih berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja dibandingkan melalui kepuasan. Pegawai tetap mampu bekerja efektif karena adanya standar operasional dan tanggung jawab profesi, meskipun peningkatan kepuasan kerja tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh sistem

informasi manajemen terhadap kinerja pegawai lebih bersifat langsung dan tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini tidak mendukung penelitian Suryanto (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua belas dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,014). Nilai *T-Statistic* yaitu 0,126 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,900 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-12 ditolak**.

Berdasarkan kondisi lapangan, budaya kerja yang diterapkan telah mendorong pegawai untuk menjalankan nilai organisasi seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Namun, budaya kerja tersebut belum mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja juga tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik belum tentu meningkatkan kepuasan kerja karena masih dipengaruhi faktor lain seperti penghargaan, kompensasi, pengembangan karier, hubungan atasan, dan lingkungan kerja. Selain itu, kinerja pegawai puskesmas lebih banyak dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan oleh Zaini (2025).

Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga belas dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif sebesar 0,254. Nilai *T-Statistic* yaitu 1,305 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,193 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan organisasi (X_4) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-13 ditolak**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai, namun tidak berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai UPT Puskesmas Situbondo merasakan manfaat dari dukungan organisasi dalam bentuk meningkatnya kepuasan kerja, tetapi peningkatan kepuasan tersebut belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Dengan kata lain, dukungan organisasi lebih berperan dalam membentuk sikap dan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya dibanding dalam meningkatkan hasil kerja secara langsung. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Siregar (2022).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_1 diterima);
- 2) Sistem informasi manajemen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_2 ditolak);
- 3) Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_3 ditolak);
- 4) Dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_4 diterima);
- 5) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, (H_5 ditolak);
- 6) Sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai, (H_6 diterima);
- 7) Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, (H_7 ditolak);
- 8) Dukungan organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, (H_8 ditolak);
- 9) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai, (H_9 diterima);
- 10) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja, (H_{10} ditolak);
- 11) Sistem informasi manajemen berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja, (H_{11} ditolak);
- 12) Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja, (H_{12} ditolak);
- 13) Sistem informasi manajemen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja, (H_{13} ditolak).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka terdapat beberapa rekomendasi atau saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi akademik bagi mahasiswa, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yang ingin melakukan penelitian mengenai kompetensi, sistem informasi manajemen, budaya kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan serta menjadi bahan kajian

dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan

Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis, khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang Kompetensi, Sistem informasi manajemen, Budaya kerja, dan Dukungan organisasi, serta pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga memberikan pengalaman langsung bagi penulis dalam mengidentifikasi permasalahan dilapangan, menganalisis data, serta mengaitkannya dengan teori yang relevan. Penelitian ini juga sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan untuk persyaratan sarjana Strata-1 di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Bagi UPT Puskesmas Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi, Dukungan organisasi, dan Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai. Oleh karena itu, UPT Puskesmas Situbondo disarankan perlu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, seminar dan pengembangan SDM, serta memperkuat Dukungan organisasi melalui fasilitas kerja yang memadai, penghargaan, pengembangan karier, dan komunikasi yang baik agar kepuasan serta kinerja pegawai semakin optimal. Selain itu, Sistem informasi manajemen perlu terus dikembangkan agar mendukung pekerjaan yang efektif dan efisien. Meskipun Budaya kerja belum berpengaruh signifikan, tetap diperlukan upaya membangun budaya kerja yang positif, disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badan Pusat Statistik. 2024. *Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (IPTIK) Indonesia 2024*. Jakarta: BPS RI.
- _____. 2025. *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia 2024 dan Proyeksi 2025*. Jakarta: BPS RI.
- Edison, E., Ali, I., & Komara, Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, A. 2025. *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di Era Transformasi Digital*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. 2015. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi*

- dengan *EViews* 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hurriyah, H., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pada Karyawan ASN UPTD Puskesmas Cerme Bondowoso Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Volume 3 (4) : 773-788. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i4.4918>
- Jogiyanto. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Juliawati, N. K., Dewi, L. K. C., Santika, I. P., & Antari, N. L. S. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Badung. *Ganec Swara*. Volume 19 (3) : 1129-1138. <https://doi.org/10.59896/gara.v19i3.387>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). 2017. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik*. Jakarta: KemenPANRB.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2024. *Laporan Tahunan Profil Kesehatan Indonesia 2024: Transformasi Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kurniahadi, D., Fandiyanto, R., & Anshory, M. I. 2025. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Djatiroto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Volume 2 (12) : 2765 - 2779. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4213>
- Lewa, E. D., Adam, A., & Alim, A. 2025. Studi Kualitatif Penerapan Sistem Informasi Manajemen Puskesmas (SIMPUS) Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Puskesmas Lakawali Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur Tahun 2025. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Pembelajaran*. Volume 7 (1) : 3648. <https://doi.org/10.31970/pendidikan.v7i1.467>
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murthy, Y. C., Prasetyo, I., & Utari, W. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*. Volume 9 (2) : 176-187. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.418>
- Nurhadijah. 2017. *Analisis Budaya Kerja Pegawai*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Pandhita, A., Karnadi, K., & Tulhusnah, L. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Volume 1 (7) : 1525-1538. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i7.2198>
- Putri, N. S., Ediyanto, E., & Ciptasari, A. D. W. 2024. Pengaruh Kompetensi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Puskesmas Kendit Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Volume 3 (8) : 1556-1570. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i8.5132>
- Rosyiana. 2019. *Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, S. 2022. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Teori dan Praktik*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Simbolon, S. 2021. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*. Volume 5 (1) : 102-113. <https://doi.org/10.62262/jmab.v5i1.211>
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. 2022. Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*. Volume 5 (1) : 215-228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, N. R., & Anggraeni, R. N. 2023. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pengguna Sistem Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Pengguna SIMDA di OPD Kota Palu). *Jurnal Sinar Manajemen*. Volume 10 (3) : 259-267. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i3.4485>
- Tayabu, P. S., Machmud, R., & Radji, D. L. 2022. Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap

- kinerja pegawai pada kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Volume 5 (2) : 834-841.
<https://doi.org/10.37479/jimb.v5i2.16579>
- UPT Puskesmas Situbondo. 2026. Profil dan Layanan Kesehatan Masyarakat Puskesmas Situbondo. Website Resmi UPT Puskesmas Situbondo. <https://pkmsitubondo.situbondokab.go.id/>
Diakses 22 April 2026.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, S. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*. Volume 2 (2) : 172-179. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i2.65>
- Zaini, A., Wahyuni, I., & Minullah, M. 2025. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non ASN Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Besuki Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Volume 4 (8) : 1857-1875. <https://doi.org/10.36841/jme.v4i8.7039>