

FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KOTA PANGKAJENE KABUPATEN PANGKEP TAHUN 2025

Factors Affecting Employee Performance at Public Health Center in Pangkajene City, Pangkep Regency in 2025

Khairunnysa^{1*}, Balqis²

¹Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, khairunnysa03@gmail.com

² Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Hasanuddin, balqisnazaruddin.unhas@gmail.com

*Alamat Korespondensi: Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan, 082198153436

Kata Kunci: Budaya organisasi; motivasi kerja; disiplin kerja; kinerja pegawai; Keywords: <i>Organizational culture; work motivation; work discipline; employee performance;</i>	ABSTRAK Latar Belakang: Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep merupakan fasilitas kesehatan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya masalah kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang belum optimal. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2025. Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain <i>cross sectional study</i>. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner bentuk <i>google form</i> yang disebarkan kepada pegawai Puskesmas Kota Pangkajene. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji <i>chi-square</i> dan regresi logistik untuk mengetahui pengaruh dan paling berpengaruh antara variabel independen (budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep. Adapun budaya organisasi paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan: Budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai Puskesmas Kota Pangkajene. Peningkatan budaya organisasi pegawai menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas tersebut.
--	--

ABSTRACT

Background: Public health center at Pangkajene in Pangkep Regency is a healthcare facility that plays an important role in improving the quality of public health services. However, preliminary observations indicate employee performance issues influenced by suboptimal organizational culture, work motivation, and work discipline. **Purpose:** This study aims to analyze the influence of organizational culture, work motivation, and work discipline on employee performance at Public Health Center at Pangkajene, Pangkep Regency, in 2025. **Methods:** This study employed a quantitative method with a cross-sectional study design. Data were collected using a Google Form-based questionnaire distributed to employees of Public Health Center at Pangkajene. The collected data were analyzed using chi-square tests and logistic regression to determine the influence and the most dominant factor among the independent variables (organizational culture, work motivation, and work discipline) on the dependent variable (employee performance). **Results:** The findings indicate that organizational culture, work motivation, and work discipline significantly influence employee performance at Public Health Center in Pangkajene, Pangkep Regency. Among these factors, organizational culture has the greatest impact on employee performance. **Conclusion:** Organizational culture, work motivation, and work discipline are proven to have a significant effect on employee performance at Public Health Center in Pangkajene. Strengthening the organizational culture among employees is a key factor in efforts to enhance the quality of healthcare services at the facility.

©2025 by author.

Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University.

This is an open access article under CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam organisasi, khususnya di sektor kesehatan seperti Puskesmas. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat, Puskesmas memiliki peran strategis dalam upaya preventif dan promotif guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek krusial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang efektif.¹ Kinerja yang baik dari seluruh sumber daya manusia di organisasi akan memberikan dampak positif dan secara konsisten memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, yang memerlukan tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Namun, kesediaan dan kemampuan ini tidak akan cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dikerjakan dan cara melakukannya.²

Menurut Fidorova et al (2023) beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Pertama, disiplin kerja adalah kondisi di mana individu mematuhi aturan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Kedua, lingkungan kerja mengacu pada kondisi di sekitar tempat kerja yang memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan hasil kerja secara optimal. Ketiga, motivasi adalah dorongan yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan mengarahkan tindakannya, yang sering kali bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Keempat, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, sikap, dan kebiasaan yang diyakini oleh pegawai, terbentuk dari persepsi mereka terhadap nilai-nilai seperti inovasi, kerja tim, keberanian menghadapi risiko, dan dukungan. Persepsi ini membentuk kepribadian dan karakter budaya organisasi.³

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang berlaku di lingkungan kerja. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta kinerja pegawai secara keseluruhan.⁴ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridho et al (2024) juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel The Acacia Jakarta. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah berpotensi menghambat kinerja pegawai dan menurunkan kualitas layanan.⁵ Menurut Robbins & Judge (2011) menyebutkan sepuluh karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi, dan digunakan empat indikator untuk mengukur budaya organisasi yaitu inisiatif individual, dukungan manajemen, kontrol, dan pola komunikasi.⁶

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai target kinerja. Motivasi dapat berasal dari dorongan internal maupun eksternal, seperti penghargaan, insentif, atau kepemimpinan yang efektif.⁷ Kemampuan kerja seseorang merupakan kekuatan utama yang mendorong timbulnya perilaku dalam mencapai tujuan dan memperoleh kepuasan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan internal yang membuat seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan.⁸ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radyasasmita & Suryaningsih (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo.⁹ Dalam mengukur motivasi kerja digunakan teori hirarki kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pengakuan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).¹⁰

Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, kehadiran yang tepat waktu, serta penyelesaian tugas sesuai jadwal. Ketidaksiplinan dalam perusahaan dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai, sehingga tugas yang diberikan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.¹¹ Menurut teori Sutrisno, (2009) dalam bukunya menyebutkan indikator disiplin kerja meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, dan taat terhadap aturan perusahaan.¹²

Berdasarkan observasi awal di Puskesmas Kota Pangkajene menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah. Data rekapitulasi absensi periode Oktober-Desember 2024 menunjukkan jumlah pegawai yang terlambat, lalai absen, dan tidak hadir tanpa keterangan masih cukup signifikan. Kondisi ini mencerminkan lemahnya penerapan budaya organisasi dan kurangnya motivasi kerja di lingkungan Puskesmas Kota Pangkajene. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Puskesmas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan motivasi kerja, dan penerapan disiplin yang lebih efektif.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan pada Januari hingga Maret 2025 di Puskesmas Kota Pangkajene, yang dipilih karena jumlah pegawai yang memadai untuk memenuhi kebutuhan sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kota Pangkajene sebanyak 130 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik *exclusive sampling* dengan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga sampel penelitian ditetapkan sebanyak 107 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis *google form* yang mencakup variabel budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Adapun data sekunder diperoleh langsung bagian tata usaha Puskesmas Kota Pangkajene, Kabupaten Pangkep. Data dianalisis menggunakan analisis univariat untuk distribusi frekuensi, analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* untuk menguji pengaruh antar variabel, serta analisis multivariat menggunakan regresi logistik untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel, dan narasi deskriptif untuk memberikan gambaran komprehensif tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene. Penelitian ini melibatkan sebanyak 107 responden yang seluruhnya merupakan pegawai Puskesmas Kota Pangkajene. Adapun rincian karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan bahwa jenis kelamin yang paling banyak adalah pegawai perempuan sebanyak 93 responden (86,9%), sedangkan pegawai laki-laki 14 responden (13,1%). Kemudian untuk kelompok umur responden mayoritas tergolong pada umur 31-40 tahun yakni sebanyak 53 responden (49,5%) dan minoritas pada kelompok umur > 50 tahun yakni 8 responden (7,5%). Adapun

berdasarkan lama bekerja dalam hitungan tahun paling banyak adalah responden yang sudah bekerja 1 sampai 5 tahun dengan jumlah 48 responden (44,9%), sedangkan yang paling sedikit selama lebih dari 15 tahun dengan jumlah 5 responden (4,7%).

Tabel 1

Karakteristik Responden di Puskesmas Kota Pangkajenen Kabupaten Pangkep Tahun 2025

Karakteristik Responden	Frekuensi	
	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	14	13,1
Perempuan	93	86,9
Kelompok Umur (Tahun)		
20-30	24	22,4
31-40	53	49,5
41-50	22	20,6
> 50	8	7,5
Lama Bekerja (Tahun)		
1-5	48	44,9
6-10	32	29,9
11-15	22	20,6
> 15	5	4,7
Total	107	100

Sumber: Data Primer, 2025

Analisis Univariat

Tabel 2 menyajikan distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dikategorikan cukup sebanyak 66 responden (61,7%), sedangkan yang memiliki kinerja baik sebanyak 41 responden (38,3%). Adapun mayoritas pegawai menilai budaya organisasi di Puskesmas Kota Pangkajene berada pada kategori cukup sebanyak 56 responden (52,3%), sedangkan yang menilai baik sebanyak 51 responden (47,7%). Sedangkan untuk distribusi motivasi kerja, menunjukkan sebanyak 68 responden (63,6%) menilai motivasi kerja mereka cukup, sedangkan 39 responden (36,4%) menilai motivasi kerja mereka baik. Adapun disiplin kerja, sebagian besar pegawai menilai disiplin kerja mereka dalam kategori cukup sebanyak 57 responden (53,3%), sedangkan yang menilai baik sebanyak 50 responden (46,7%).

Temuan ini menunjukan bahwa meskipun sebagian besar responden menilai kinerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja mereka berada dalam kategori cukup. Temuan ini memberikan gambaran awal mengenai persepsi pegawai terhadap variabel-variabel penelitian yang akan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Analisis Univariat

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kinerja Pegawai		
Cukup	41	38,3
Baik	66	61,7
Budaya Organisasi		
Cukup	51	47,7
Baik	56	52,3
Motivasi Kerja		
Cukup	39	36,4
Baik	68	63,6
Disiplin Kerja		
Cukup	50	46,7
Baik	57	53,3
Total	113	100

Sumber: Data Primer, 2025

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel independen, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi-square* dengan tingkat signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ($p = 0,000$). Dari total 107 responden, sebanyak 70,6% pegawai yang menilai budaya organisasi dalam kategori baik memiliki kinerja yang baik, sementara 91,1% pegawai yang menilai budaya organisasi kurang, memiliki kinerja dalam kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ($p = 0,000$). Sebanyak 71,8% pegawai dengan motivasi kerja tinggi memiliki kinerja yang baik, sementara 80,9% pegawai dengan motivasi kerja sedang memiliki kinerja yang kurang. Temuan ini memperkuat bahwa motivasi kerja yang baik berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pada variabel disiplin kerja, hasil analisis menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($p = 0,000$). Sebanyak 70% pegawai yang memiliki disiplin kerja baik tercatat memiliki kinerja baik, sedangkan 89,5% pegawai dengan disiplin kerja kurang menunjukkan kinerja yang kurang. Hal ini memperjelas bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai di Puskesmas. Secara keseluruhan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3
Pengaruh Variabel Independen terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja				Total		<i>p-value</i>
	Kurang		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Budaya Organisasi							
Kurang	51	91,1	5	8,9	56	100	0,000
Baik	15	29,4	36	70,6	51	100	
Motivasi Kerja							
Kurang	55	80,9	13	19,1	68	100	0,000
Baik	11	28,2	28	71,8	39	100	
Disiplin Kerja							
Kurang	51	89,5	6	10,5	57	100	0,000
Baik	15	30	35	70	50	100	
Total	66	61,7	41	38,3	107	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene. Seluruh variabel independen yang sebelumnya menunjukkan nilai $p < 0,25$ pada analisis bivariat, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, dimasukkan dalam model regresi logistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya dua variabel yang berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan pada model akhir (step 2), budaya organisasi memiliki nilai $\text{Exp}(B) = 8,194$ artinya pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi memiliki kemungkinan 8,194 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki persepsi negatif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, dengan nilai-nilai dan norma yang tertanam baik, mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $\text{Exp}(B) = 4,678$. Hal ini berarti bahwa pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki peluang 4,678 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan mereka yang disiplin kerjanya rendah. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang pada akhirnya mendorong terciptanya kinerja optimal.

Sementara itu, variabel motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model akhir. Meskipun secara analisis *chi-square*, motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks Puskesmas Kota Pangkajene, motivasi kerja belum cukup kuat menjadi pendorong utama peningkatan kinerja pegawai. Hal ini bisa saja disebabkan oleh kurangnya sistem penghargaan yang memadai atau lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung perkembangan motivasi internal pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, disusul oleh disiplin kerja. Hasil ini menjadi dasar penting

bagi pihak manajemen untuk lebih memfokuskan perhatian pada penguatan nilai-nilai organisasi dan penegakan kedisiplinan secara konsisten dalam upaya peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan di Puskesmas.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Logistik

	Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Budaya Organisasi	1,962	0,013	7,113
	Motivasi Kerja	0,331	0,625	1,393
	Disiplin Kerja	1,432	0,056	4,189
	Constant	-4,897	0,000	0,007
Step 2 ^a	Budaya Organisasi	2,103	0,004	8,194
	Disiplin Kerja	1,543	0,030	4,678
	Constant	-4,735	0,000	0,009

Sumber: Data Primer, 2025

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja mereka berada dalam kategori “kurang”. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki persepsi yang relatif netral terhadap kondisi kerja mereka, masih terdapat ruang yang cukup besar untuk peningkatan, khususnya dalam hal budaya kerja dan disiplin.

Analisis bivariat menunjukkan bahwa ketiga variabel independent, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹³ Pegawai dengan budaya organisasi yang baik cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam lingkungan organisasi dengan budaya yang lemah. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi yang kuat mampu memengaruhi perilaku kerja individu dan menciptakan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁷

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya motivator intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan dalam membentuk perilaku kerja yang positif.¹⁴ Namun, meskipun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan ketika diuji bersama dengan variabel lainnya. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, dalam konteks Puskesmas Kota Pangkajene, mungkin belum menjadi faktor pendorong utama peningkatan kinerja karena belum didukung oleh sistem penghargaan atau kepemimpinan yang memadai.

Disiplin kerja menjadi faktor penting lainnya yang terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam analisis bivariat maupun multivariat. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi lebih cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mematuhi peraturan organisasi. Hasil ini memperkuat temuan Kohari yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja dalam sektor pelayanan publik.¹⁵ Adapun penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya, bahwa disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kragan II Rembang.¹⁶

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, disusul oleh disiplin kerja. Pegawai dengan persepsi budaya organisasi yang baik memiliki kemungkinan 8,194 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja baik, sementara mereka yang memiliki disiplin tinggi memiliki peluang 4,678 kali lebih besar untuk berkinerja baik. Temuan ini menguatkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang berbasis nilai dan aturan yang konsisten dalam meningkatkan kinerja SDM di fasilitas pelayanan kesehatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi, khususnya Puskesmas sebagai institusi layanan publik, sangat bergantung pada upaya penguatan budaya kerja dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelola Puskesmas untuk memperhatikan aspek-aspek non-teknis seperti nilai organisasi dan perilaku kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN & SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene. Hasil analisis multivariat memperlihatkan bahwa dari ketiga variabel tersebut, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam model Simultan. Budaya organisasi merupakan faktor paling dominan, diikuti oleh disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen Puskesmas Kota Pangkajene lebih memfokuskan upaya pada penguatan budaya organisasi dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai organisasi, pembinaan perilaku kerja yang konsisten, serta penerapan sistem pengawasan dan evaluasi disiplin yang tegas. Meskipun motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model multivariat, peningkatan motivasi tetap penting dilakukan melalui pemberian apresiasi dan pengembangan kapasitas pegawai. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh dan berkelanjutan.

REFERENSI

1. Indayani, Puspaningrum II, Resdiana E. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Giligenting. *Prosiding Seminar Nasional*. 2024;1(1):597–609.
2. Heruwanto J, Wahyuningsih R, Rasipan, Nurpatricia E. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 2020;17(01):69–78.
3. Fidorova Y, Ningsih UY, Oktami R, Agustina D. Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tanjung Langkat. *Jurnal Kesehatan Tambusai*. 2023;4(2):1224–30.
 4. Wati PS, Raudah S, Anjasmari NMM. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Balangan. *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat Dan Kearsipan* [Internet]. 2024 [cited 2025 Feb 19];1(1):89. Available from: <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JKDPK/article/view/254>.
 5. Ridho J, Farida F, Astuti T. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta. *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)*. 2024;3:213–23.
 6. Robbins SP, Judge TA. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: indeks kelompok gramedia; 2011.
 7. Naimah NN, Nurhidayati A. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*. 2023;6(5):3427–32.
 8. Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *Hasanuddin Journal of Public Health*. 2020 Jun 30;1(2):152–61.
 9. Radyasasmita A, Suryaningsih SA. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. 2022;5(1):120-9.
 10. Maslow AH. *Motivation and Personality*. New York: NY: Harpe & Row; 1954.
 11. Khaeruman, Marnisah L, Idrus S, Irawati L, Farradia Y, Erwantiningsih E, et al. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep & Studi Kasus*. Cetakan Pertama. Banten: CV. AA. Rizky; 2021.
 12. Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bhakti Profesindo; 2009.
 13. Pakaila JM, Leuhery F. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*. 2023;7(1):191–204.
 14. Adha RN, Qomariah N, Hafidzi AH. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 2019 Jan;(1).
 15. Kohari L. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Ambal I*. 2020 [cited 2025 Feb 19];1. Available from: <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/511>
 16. Syakur A, Tahwin M, Dewi DAL, Sodik F. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2023;(3):312–9.