

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan targetnya, karena manusia adalah elemen kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam meraih tujuannya. Mengelola pegawai dengan baik menjadi hal yang sangat penting dan peran sumber daya manusia semakin signifikan terutama dalam konteks perkembangan global yang dipenuhi dengan persaingan ketat antar organisasi (Alfariz et al., 2024).

Setiap organisasi perlu mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola mereka dengan baik. Pengelolaan ini sangat bergantung pada kinerja pegawai yang diharapkan dapat memberikan hasil terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai dianggap sebagai aset utama organisasi dan memiliki peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali berbagai aktivitas organisasi (Heruwanto et al., 2020).

Organisasi juga perlu memberdayakan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya untuk mencapai keuntungan jangka pendek, tetapi juga untuk keberhasilan jangka panjang. Hal ini terutama berlaku bagi organisasi di bidang kesehatan, seperti puskesmas. Sebagai garda terdepan, puskesmas berperan sesuai dengan kebijakan pemerintah, yaitu sebagai pusat Kesehatan Masyarakat sekaligus pusat pelayanan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, puskesmas membutuhkan SDM atau pegawai yang memiliki kinerja berkualitas dan andal (Indayani et al., 2024).

Organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan merupakan institusi yang kegiatan utamanya berfokus pada pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dengan salah satu tujuan utamanya adalah menyediakan pelayanan yang berkualitas dan bermutu. Baik rumah sakit maupun puskesmas tidak akan mampu memberikan layanan yang optimal jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kemampuan tenaga kerja yang produktif, inovatif, kreatif, dan memiliki semangat kerja tinggi. Sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan kesehatan, khususnya di puskesmas, tidak hanya mencakup dokter, mantri, dan bidan, tetapi juga melibatkan staf lainnya seperti bagian farmasi, administrasi, keuangan, dan unit pendukung lainnya. Seluruh elemen ini perlu bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi, dengan mengedepankan peningkatan kinerja menjadi kunci utama keberhasilan organisasi (Arfiono et al.,



kinerja sumber daya manusia guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Beragam jenis sumber daya manusia di puskesmas disesuaikan dengan jenis layanan dan kebutuhan masyarakat yang dilayani. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan kinerja secara berkelanjutan demi memperbaiki kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas (Suryadi & Sulistiadi, 2022).

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 (Heruwanto et al., 2020).

Secara konseptual, kinerja dapat didefinisikan dari dua perspektif utama, yaitu kinerja individu pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh setiap anggota dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi mencakup keseluruhan hasil yang diraih oleh organisasi secara kolektif. Kedua aspek ini saling berkaitan erat, karena keberhasilan organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi sumber daya manusia yang dimilikinya. Pegawai memainkan peran aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja efektif dari setiap individu di dalamnya (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Fidorova et al. (2023), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Pertama, disiplin kerja adalah kondisi dimana 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 mempengaruhi 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.



upakan salah satu elemen penting dalam mendukung pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mencapai visi, dan misi melalui perencanaan organisasi. Jika kinerja memenuhi harapan, hal tersebut mencerminkan adanya masalah. Oleh karena itu, budaya dalam organisasi menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai (Indayani et al., 2024). Hal ini

juga dijelaskan oleh Robbins (2011), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan adalah budaya organisasi, dimana berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Budaya organisasi yang positif, didukung oleh kerja sama antar pegawai, dimana dapat menghasilkan pencapaian yang meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi juga memiliki dampak signifikan pada hasil kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naimah & Nurhidayati (2023), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ridho et al. (2024), juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel *the Acacia* Jakarta.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas layanan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang optimal dapat menghambat kinerja pegawai dan menurunkan tingkat kepuasan pengguna layanan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, perilaku, dan praktik yang berlaku dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Sehingga hubungan antara budaya organisasi dan kinerja terletak pada kemampuannya menciptakan lingkungan yang termotivasi, memberikan kepuasan, dan mendorong keselarasan nilai-nilai pegawai dengan tujuan organisasi (Wati et al., 2024).

Budaya organisasi dalam pelayanan kesehatan yang baik adalah budaya yang mengutamakan sikap dan tindakan melayani, berorientasi pada kebutuhan masyarakat pengguna layanan. Jika setiap pegawai mampu secara konsisten dan terus-menerus menunjukkan tindakan positif, maka sikap dan perilaku positif akan terbentuk. Namun, perilaku menyimpang dari pegawai, baik tenaga kesehatan maupun non-kesehatan dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan fasilitas kesehatan. Penyimpangan ini sering kali terkait dengan etika profesi, nilai-nilai masyarakat, agama, atau moral. Penurunan etika dan moral dapat merugikan mutu pelayanan. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya organisasi dalam hal ini yang dilakukan oleh (Arfiono et al., 2022).

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Naimah & Nurhidayati (2023), motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk mengambil tindakan atau sebaliknya, yang secara mendasar dapat bersifat internal maupun eksternal, serta memiliki efek positif atau negatif. Arah at dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan. Motivasi kerja orongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan al ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaningsih (2022), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo.



Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menggambarkan suatu kondisi dimana individu dalam organisasi dengan sukarela mematuhi peraturan yang berlaku. Berdasarkan pandangan para ahli, disiplin kerja seorang pegawai dapat diartikan sebagai kesadaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam konteks organisasi maupun perusahaan (Naimah & Nurhidayati 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian Kohari (2020), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ambal I.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya disiplin dapat berdampak pada menurunnya efisiensi dan efektivitas kerja. Jika disiplin tidak ditegakkan, tujuan yang telah ditetapkan kemungkinan besar tidak akan tercapai. Ketidaksiplinan dalam perusahaan dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai, sehingga tugas yang diberikan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan (Khaeruman et al., 2021).

Puskesmas adalah salah satu fasilitas kesehatan yang berperan dalam memberikan layanan kepada masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan. Pegawai puskesmas memiliki peran vital dalam menyediakan layanan kesehatan terbaik, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sebagai institusi pelayanan kesehatan, puskesmas berfokus pada upaya preventif dan promotif untuk mencapai tingkat kesehatan masyarakat yang optimal. Sebagai sebuah organisasi, puskesmas tidak dapat dipisahkan dari budaya organisasi yang dibangun oleh para pegawainya. Pegawai dengan kinerja yang baik menjadi harapan masyarakat, terutama melalui perhatian yang besar terhadap kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan selama menjalankan tugasnya.

Puskesmas Kota Pangkajene merupakan salah satu puskesmas yang terletak di wilayah kerja Kecamatan Pangkajene selain Puskesmas Bonto Perak. Puskesmas Kota Pangkajene membawahi lima kelurahan dengan luas wilayah +12,92 km². Luas gedung Puskesmas Kota Pangkajene sebesar 478 m² pada lahan seluas 1158 m² dengan kondisi bangunan rusak ringan karena merupakan bangunan lama yang sebelumnya adalah kantor Dispenda, yang selanjutnya dijadikan Puskesmas Kota Pangkajene pada bulan November 2007. Keterbatasan ruangan yang terdapat pada Gedung induk Puskesmas Kota Pangkajene menyebabkan beberapa kegiatan pelayanan masih belum dapat dilakukan secara optimal.

Hasil observasi awal menunjukkan adanya masalah kinerja pegawai



m memberikan pelayanan kepada pasien. Pasien merasa ngan kualitas layanan yang diterima, yang salah satunya budaya organisasi yang kurang mendukung responsivitas apa pegawai tidak sigap dalam memberikan layanan. n harus menunggu dalam waktu yang cukup lama untuk

mendapatkan layanan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat kepuasan mereka terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh puskesmas.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi, penerapan budaya organisasi dan disiplin kerja di Puskesmas Kota Pangkajene belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja, terutama terkait kehadiran pegawai. Masih ditemukan pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Meskipun pegawai yang absen tanpa keterangan diberikan surat teguran, namun jumlah pegawai yang melanggar aturan tersebut masih cukup signifikan. Selain itu, pegawai terkadang lalai dalam melakukan scan masuk maupun scan pulang. Berikut disajikan data rekapitulasi absensi pegawai Puskesmas Kota Pangkajene periode Oktober-Desember 2024.

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Puskesmas Kota Pangkajene Periode Oktober-Desember 2024

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai		
			Datang Terlambat	Lalai Absen	Tidak Hadir
Oktober	27 Hari	130 Pegawai	349	199	259
November	26 Hari	130 Pegawai	427	277	203
Desember	24 Hai	130 Pegawai	607	350	266

Sumber: Tata Usaha Puskesmas Kota Pangkajene, 2024

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja belum sepenuhnya terwujud. Dari fenomena ini juga bisa dilihat bahwa pegawai kurang motivasi untuk datang bekerja.

Hal ini terjadi karena tidak adanya sistem yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang mengakibatkan kurangnya kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mengakibatkan pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang baik sangat penting untuk mendukung tercapainya kualitas pelayanan yang optimal. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang baik juga akan mampu mendorong perkembangan pelayanan kesehatan melalui kinerja pegawai yang optimal.

Oleh karena itu, melihat pentingnya budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terutama di Puskesmas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2025”**.

1.2 Rumusan Masalah



Berikut ini rumusan masalah yang akan diteliti mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep tahun 2025.

1.3.2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene.
- d. Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene. Temuan ini dapat menjadi bahan evaluasi manajemen dalam mengoptimalkan budaya organisasi, motivasi, serta disiplin kerja, sehingga mendukung pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan SDM dan pelayanan Kesehatan Masyarakat.

1.4.2. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi sumber bacaan yang layak bagi peneliti berikutnya yang menggunakan teori budaya organisasi, teori motivasi kerja, teori disiplin kerja, dan teori kinerja pegawai.

1.4.3. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan panduan atau media pembelajaran bagi pimpinan puskesmas dan institusi Kesehatan lainnya mengenai faktor budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum tentang Budaya Organisasi

2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Kata "budaya" berasal dari bahasa Sanskerta "Buddhyah," yang berarti akal. Budaya mencakup segala hal yang berkaitan dengan akal dan daya pikir manusia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya merujuk pada pikiran, akal budi, hasil karya, adat istiadat, atau sesuatu yang sulit untuk diubah. Secara umum, budaya dapat diartikan sebagai gaya hidup yang berkembang dalam suatu kelompok atau masyarakat dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya meliputi keyakinan, nilai-nilai, makna, dan asumsi yang dimiliki bersama oleh suatu kelompok sosial. Selain itu, budaya juga mencerminkan kebiasaan positif yang dapat mempengaruhi perilaku individu (Purwaningsari et al., 2022).

Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filosofi, dan kebiasaan yang terbentuk dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi. Budaya ini disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas sehari-hari organisasi, sehingga berpengaruh pada cara berpikir, sikap, dan tindakan anggota dalam menghasilkan produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

Menurut Rafiq (2019), Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang terdiri dari keyakinan dan nilai-nilai bersama yang ada dalam organisasi serta memandu tindakan anggotanya. Budaya korporat, yang juga dikenal sebagai budaya kerja, adalah nilai-nilai utama yang disebarkan dalam organisasi dan dianggap sebagai filosofi kerja para pegawai.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2010), budaya organisasi adalah panduan yang membentuk sikap serta perilaku individu dalam aktivitas organisasi. Sementara itu, Thompson dan Stickland dalam Torang (2014), menyatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai kepercayaan, prinsip, tradisi, serta metode kerja dari sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Dari beberapa definisi para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah ciri utama dari suatu organisasi yang mencakup kesamaan keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi dasar bagi individu atau kelompok dalam melaksanakan aktivitas di organisasi.



laya Organisasi

a organisasi memiliki fungsi utama yaitu membantu memahami serta menentukan respons yang tepat, sehingga dapat kan rasa cemas, ketidakpastian, dan kebingungan (Yulk, angkan menurut Robbins (2001) dalam buku Sutrisno (2018), fungsinya, budaya organisasi memiliki beberapa peran

penting. Pertama, budaya berfungsi sebagai pembeda, yaitu menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya memberikan rasa identitas kepada para anggota organisasi. Ketiga, budaya memudahkan munculnya komitmen terhadap tujuan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi. Keempat, budaya berkontribusi pada peningkatan stabilitas sistem sosial dalam organisasi.

Selain itu, budaya organisasi menjalankan beberapa fungsi dalam sebuah organisasi, yaitu: (1) budaya berperan dalam menetapkan batas, yang berarti budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya, (2) budaya memberikan rasa identitas bagi anggota organisasi, (3) budaya memudahkan terciptanya komitmen pada bidang yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang, (4) budaya dapat meningkatkan stabilitas sistem, (5) budaya berfungsi sebagai cara untuk menciptakan makna dan kendali yang membimbing serta membentuk sikap dan perilaku pegawai (Robbins, 2011).

Budaya organisasi memiliki fungsi untuk menetapkan batas dan menyampaikan rasa identitas kepada anggota organisasi. Selain itu, budaya organisasi mendukung komitmen terhadap tujuan yang lebih luas daripada kepentingan individu dan mendorong kestabilan sistem sosial. Budaya bertindak sebagai pengikat sosial yang menyatukan anggota organisasi dengan memberikan pedoman tentang apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Selain itu, budaya juga berfungsi sebagai alat pengendalian yang mengarahkan serta membentuk perilaku pegawai (Gani et al., 2020).

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Alfariz et al. (2024), budaya organisasi terdiri dari dua elemen yaitu pertama sikap terhadap pekerjaan, mencakup pandangan individu terhadap kerja, seperti kesenangan dalam bekerja dibandingkan kegiatan lain, kepuasan dari kesibukan kerja, atau sekadar melakukannya untuk kelangsungan hidup. Kedua, perilaku saat bekerja mencakup sikap seperti rajin, bertanggung jawab, berdedikasi, berhati-hati, teliti, serta kemauan untuk mempelajari tugas dan kewajiban. Perilaku ini juga dapat mencakup kemauan untuk membantu rekan kerja atau sebaliknya.

Selain itu menurut Sulaksono (2015), faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:



Thing: Contohnya, penggunaan seragam khas seperti pakaian untuk PNS atau batik PGRI yang menjadi identitas organisasi.

Saying: Meliputi ungkapan khas, slogan, atau pameo seperti *Tut Wuri Handayani* yang dikenal dalam dunia pendidikan.

3. *Share Doing*: Termasuk kegiatan rutin seperti kerja bakti, acara sosial, atau aktivitas lain yang menjadi ciri khas organisasi.
4. *Share Feeling*: Melibatkan momen berbagi emosi seperti memberikan ucapan bela sungkawa, merayakan hari jadi organisasi, menyampaikan selamat, atau menghadiri acara wisuda.

2.1.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2011), menyebutkan sepuluh karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi, yang saling melengkapi dan mendukung satu sama lain, yaitu:

1. Inisiatif Individu: Budaya organisasi yang mendorong inisiatif positif dari individu untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan internal dan eksternal.
2. Toleransi Berisiko: Budaya yang memberikan dorongan kepada anggota untuk berinovasi secara agresif dan berani mengambil risiko.
3. Pengarahan (*Direction*): Budaya yang memastikan seluruh anggota organisasi memahami tujuan bersama melalui arahan yang jelas dan rinci.
4. Keterpaduan: Budaya yang menekankan harmoni antara pemimpin dan bawahan serta integrasi perubahan eksternal dan internal.
5. Dorongan Manajemen: Budaya yang terus memberikan motivasi kepada anggota organisasi untuk mengembangkan organisasi melalui komunikasi yang efektif antara manajer dan anggota.
6. Kontrol: Budaya yang memantau pelaksanaan kegiatan untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana yang telah ditetapkan.
7. Identitas: Budaya yang menonjolkan identitas unik organisasi untuk memperkuat profesionalisme dan membedakannya dari organisasi lain.
8. Sistem Imbalan: Budaya yang mengutamakan penghargaan untuk meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi.
9. Toleransi terhadap Konflik: Budaya yang mengakomodasi konflik konstruktif yang dapat memicu perubahan positif.
10. Pola Komunikasi: Budaya yang mengedepankan komunikasi dua arah yang baik, baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi.

2.2. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja



Motivasi sering diartikan sebagai dorongan, keinginan, atau daya yang dapat memacu semangat seseorang untuk bertindak. Orang-orang melakukan kegiatan dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil tertentu. Dalam organisasi, upaya untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar bekerja sebaik mungkin memerlukan adanya komunikasi yang efektif serta peran aktif dari semua pihak terkait. Oleh karena itu,

kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya sangat penting agar mereka dapat bekerja sesuai arahan yang diberikan. Secara harfiah, motivasi berarti pemberian dorongan atau motif. Tindakan seseorang biasanya didorong oleh motif tertentu, yang merupakan alasan atau tujuan di balik tindakan yang dilakukan secara sadar (Faizal et al., 2019).

Sedangkan, menurut Robbins & Judge (2008), Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Terdapat tiga elemen utama dalam definisi ini: intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh seseorang, sering menjadi fokus utama dalam pembahasan motivasi. Namun, intensitas yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang memuaskan jika tidak disertai dengan arah yang sesuai dengan kepentingan organisasi.

Oleh karena itu, kualitas dan intensitas upaya harus dipertimbangkan secara bersamaan. Usaha yang diarahkan secara tepat dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis upaya yang ideal. Ketekunan, sebagai elemen terakhir, mengukur sejauh mana seseorang mampu mempertahankan usahanya dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang termotivasi akan terus berupaya dalam waktu yang cukup lama demi mencapai hasil yang diinginkan.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2008) dalam Adha et al. (2019), motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *motivation factor* dan *hygiene factor*. *Motivation factor* adalah dorongan yang berasal dari dalam diri setiap pegawai. Sementara itu, *hygiene factor* merupakan dorongan yang berasal dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja. Dorongan eksternal ini biasanya mencakup kompensasi yang diterima serta lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

2.2.3. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Berikut adalah jenis-jenis motivasi yang biasanya diterapkan pada individu dalam lingkungan perusahaan menurut Hasibuan (2011):

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif diberikan oleh manajer untuk mendorong an dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang pai kinerja di atas standar. Pemberian motivasi positif ini dapat jkatkan semangat kerja karena pada dasarnya manusia kai hal-hal baik yang menguntungkan.



2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif dilakukan dengan memberikan tekanan kepada bawahan berupa ancaman hukuman jika tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Motivasi ini mampu meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek karena timbul rasa takut akan konsekuensi, tetapi untuk jangka panjang, dampaknya dapat kurang efektif.

Dalam praktiknya, kedua jenis motivasi tersebut sering diterapkan dalam organisasi. Penting untuk menggunakannya secara tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai secara optimal. Motivasi positif cenderung lebih efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif lebih cocok untuk efek jangka pendek.

2.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Dalam mengukur motivasi kerja digunakan teori hirarki kebutuhan Maslow (1954), 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*).

2.3. Tinjauan Umum tentang Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai, dengan tujuan mendorong mereka mengubah perilaku tertentu. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai langkah untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi semua peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi sarana yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai, mendorong mereka menyesuaikan perilaku agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Herwanto & Radiansyah 2022).

Disiplin adalah wujud pengendalian diri pegawai dalam menjalankan tugas secara teratur, yang mencerminkan tingkat keseriusan tim kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin juga diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, disiplin berfungsi sebagai langkah manajemen untuk mendorong anggota organisasi mematuhi ketentuan yang wajib ditaati oleh pegawai (Khaeruman, et al.



or yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Sutrisno iputi:

1. Besar kecilnya kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan. Pegawai cenderung mematuhi peraturan jika mereka merasa mendapatkan balas jasa yang setimpal atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting, karena pegawai akan memperhatikan sejauh mana pimpinan menegakkan disiplin di lingkungan kerja.
3. Pengawasan dari pimpinan. Pengawasan diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan untuk memastikan pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai arahan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Ketegasan pimpinan dalam menghadapi pelanggaran disiplin diperlukan. Tindakan yang tegas dan sesuai terhadap pelanggaran akan mendukung tegaknya kedisiplinan.
5. Perhatian kepada pegawai. Pegawai memiliki kebutuhan yang beragam, termasuk perhatian dari pimpinan. Selain kompensasi yang memadai dan pekerjaan yang menantang, perhatian besar dari pimpinan dapat meningkatkan kedisiplinan mereka.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

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.

2.4. Tinjauan Umum tentang Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil yang menggambarkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya atau disebut juga *the degree of accomplishment*. Hasil kerja seseorang dinilai berdasarkan standar tertentu, sehingga tingkat kinerja dapat diketahui dengan membandingkan hasil aktual dengan standar tersebut. Secara etimologi, istilah kinerja berasal dari kata *performance*, yang dalam bahasa Inggris mengacu pada *to perform*. Kata ini memiliki beberapa makna, yaitu: (1) melakukan suatu tindakan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) melaksanakan tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu sesuai dengan harapan tertentu (Sukartini & Gaol, 2022). Penekanan utama dalam definisi ini adalah bahwa kinerja tidak hanya mencakup tindakan, tetapi juga hasil yang dapat dievaluasi in parameter atau standar yang telah ditetapkan.

menurut Indayani et al. (2024), Keberhasilan suatu tujuan bergantung pada kinerja. Kinerja adalah tingkat pencapaian melaksanakan program atau kebijakan yang bertujuan untuk sasaran, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan ang efektif. Sedangkan menurut Wicaksono et al. (2019),



Kinerja pegawai merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari pencapaian kerja sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

Menurut Heruwanto et al. (2020), Kinerja adalah hasil dari kombinasi motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Agar tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik, individu harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Namun, kesediaan dan kemampuan saja tidak cukup efektif tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari pencapaian kerja, sesuai dengan perannya di perusahaan. Hal ini menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai pendapat, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil nyata dari kombinasi motivasi, kemampuan, dan pemahaman individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai peran mereka di organisasi atau perusahaan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian dalam melaksanakan program atau kebijakan yang mendukung tercapainya sasaran, visi, dan misi melalui perencanaan yang efektif. Selain itu, kinerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh tindakan nyata serta dedikasi individu terhadap tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya sekadar tindakan, tetapi juga hasil yang dapat dievaluasi secara sistematis sebagai indikator pencapaian tujuan.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2011), terdapat dua kelompok besar faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah aspek yang berasal dari dalam diri pegawai, meliputi:

1. Kemampuan intelektual, yakni kapasitas mental umum yang mendasari kemampuan untuk menghadapi kompleksitas kognitif.
2. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.
3. Pengalaman kerja, akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang tercermin dari rasa senang terhadap pekerjaan yang dijalankan.



si pegawai, dorongan untuk memberikan upaya lebih dalam pai tujuan organisasi, yang muncul dari keinginan memenuhi han pribadi.

gkan faktor eksternal adalah elemen pendukung pegawai yang i lingkungan kerja, meliputi:

1. Gaya kepemimpinan, cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku untuk mencapai tujuan bersama.
2. Pengembangan karir, kegiatan yang membantu pegawai merencanakan masa depan karier mereka dalam organisasi.
3. Lingkungan kerja, kondisi yang memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal.
4. Pelatihan, upaya untuk memenuhi kebutuhan keterampilan bagi pegawai baru maupun lama guna mendukung pekerjaan mereka.
5. Kompensasi, penghargaan berupa balas jasa atas kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2011), menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan dan motivasi. Kemampuan individu terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual mencakup kecerdasan, pemikiran analitis, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah, sementara kemampuan fisik berhubungan dengan kekuatan dan daya tahan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Selain itu, motivasi menjadi elemen penting dalam kinerja, yang melibatkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi yang kuat mendorong individu untuk berusaha keras, mempertahankan konsistensi, dan bekerja sesuai dengan arah yang mendukung tujuan organisasi.

Sementara itu, faktor eksternal mencakup budaya organisasi, struktur organisasi, dan sistem penghargaan. Budaya organisasi membentuk nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya yang positif dapat meningkatkan kinerja individu, sedangkan budaya yang buruk dapat menghambat produktivitas. Struktur organisasi juga mempengaruhi kinerja melalui sistem komunikasi, aliran kerja, dan pengambilan keputusan, di mana struktur yang fleksibel cenderung lebih mendukung dibandingkan struktur yang kaku. Selain itu, sistem penghargaan seperti insentif finansial dan non-finansial memberikan motivasi tambahan kepada pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2009), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi: Kinerja organisasi dinilai berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dicapai ketika tujuan organisasi dapat terealisasi, sedangkan efisiensi tercapai ketika yang dilakukan mampu memenuhi tujuan dengan efisien.
2. Akuntabilitas dan Tanggung Jawab: Dalam organisasi yang baik, pemberian wewenang dan tanggung jawab dilakukan dengan jelas dan bertanggung jawab. Setiap pegawai memahami hak dan tanggung jawabnya.



tanggung jawabnya masing-masing, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja individu.

3. **Disiplin:** Disiplin mencerminkan sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Tingkat disiplin, baik pada atasan maupun bawahan, berpengaruh pada pola kerja organisasi. Kinerja organisasi hanya dapat tercapai jika disiplin individu dan kelompok terus ditingkatkan.
4. **Inisiatif:** Inisiatif melibatkan kemampuan berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru yang relevan dengan tujuan organisasi. Inisiatif ini menjadi pendorong utama kemajuan yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

2.4.5. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam buku *Budaya Kerja Mutu Pelayanan Puskesmas*, Masharyono et al. (2015) menjelaskan terdapat delapan kriteria yang dapat digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan deskripsi perilaku spesifik, yaitu:

1. *Quantity of Work:* Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. *Quality of Work:* Kualitas hasil kerja yang diukur berdasarkan tingkat kesesuaian dan kesiapan.
3. *Job Knowledge:* Pemahaman dan wawasan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.
4. *Creativeness:* Kemampuan menghasilkan ide atau gagasan kreatif untuk menyelesaikan tugas.
5. *Cooperation:* Kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.
6. *Dependability:* Kemampuan untuk dapat diandalkan, dipercaya, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. *Initiative:* Kesadaran untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas secara maksimal tanpa harus diawasi atau diperintah.
8. *Personal Qualities:* Aspek yang meliputi kepribadian, kepatuhan, keramahan, integritas pribadi, dan disiplin.

Adapun menurut Robbins & Judge (2011), terdapat lima aspek penilaian kinerja pada pegawai yaitu:

1. **Kualitas**

Kualitas merujuk pada persepsi pegawai atau pegawai mengenai tingkat baik atau buruknya hasil pekerjaan, kesesuaian tugas, serta ereka menyelesaikan pekerjaan.

as

antitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kali dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau aktivitas erhasil diselesaikan.



3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat keberhasilan penyelesaian tugas sesuai durasi yang telah ditentukan, dilihat dari koordinasi hasil akhir serta pengoptimalan waktu untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas mencerminkan sejauh mana sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, teknologi, bahan baku, dan uang) digunakan secara optimal untuk meningkatkan hasil dalam setiap bagian organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian menunjukkan kemampuan pegawai atau pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya secara mandiri.



2.5. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori



Tabel 2.2 Sintesis Penelitian

No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
1.	Feriyanto I., Chamariyah, dan Subijanto (2020) https://doi.org/10.30640/eko-nomika45.v8i1.140	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep	Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Sampel penelitian berjumlah 76 orang, mencakup seluruh populasi pegawai Puskesmas tersebut, yang dipilih menggunakan metode total sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung sebesar 3,408 dan Tingkat signifikansi 0,002. Budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya budaya organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas.
2.	Sriwaty Djaman, Bakri Hasanuddin, dan Rudin (2021) http://dx.doi.org/10.47201/ja-min.v3i2.74	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang, yang diambil dengan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.



No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
3.	Jemmi Nurasia (2022) https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17278	Sigi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares (PLS), yang merupakan analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian.	Populasinya adalah Dinas Kesehatan Provinsi Jambi, dengan jumlah pegawai sebanyak 252 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 pegawai, yang diambil menggunakan metode slovin.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel yang memoderasi, dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 50% jika terjadi perubahan.
4.	Riana Aprilianti dan Syarifuddin (2022) https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.302 	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal dengan analisis regresi linear berganda, menerapkan pendekatan kuantitatif.	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden, yang merupakan seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, serta terdapat pengaruh secara masing-masing dan bersama-sama antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
5.	Optimized using trial version www.balesio.com	Pengaruh	Penelitian ini	Jumlah sampel	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin,

No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
	Jojok Dwiridotjahjono (2022) https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i2.805	Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur	menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda, di mana pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t untuk membuktikan pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan.	yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 74 orang responden, yang merupakan seluruh karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur.	budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.
6.	Lina Marlina dan Wenny Desty Febrian (2023) https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.22	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, serta statistik deskriptif untuk	Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Anjungan Lampung TMII. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
		Lampung TMII	menggambarkan karakteristik data.	jenuh yang artinya semua populasi digunakan sebagai sampel	
7.	Christine Gita Anggraeni dan Widarta (2023) https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.861	Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Puskesmas Di Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F, serta koefisien determinasi.	Sampel penelitian ini terdiri dari 80 responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan pendekatan non-probability sampling melalui metode sampling jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung. Penelitian ini merekomendasikan agar penelitian selanjutnya melakukan pendampingan langsung terhadap responden untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap pertanyaan yang diajukan.
8.	Niswatu N. N. Dan Anik  71/jiip.v	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data.	Sampel berjumlah 91 pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang, dipilih	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja. Secara

No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
		Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang		menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi.	keseluruhan, variabel motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menjelaskan 77,6% variasi kinerja pegawai, sementara 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.
9.	Jane Marlevi Pakaila dan Ferdy Leuhery (2023) https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6061	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda.	Sampel penelitian adalah 54 pegawai dengan metode purposive random sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai
10.	Ahmad Syakur, Muhammad Tahwin., Dian Avu L. Dewi, 3) 52/emb	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan sebelum analisis	Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden, yang merupakan seluruh pegawai Puskesmas Kragan II Kabupaten	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana 63% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
		Puskesmas Kragan li Kabupaten Rembang	dilakukan, uji instrumen seperti uji reliabilitas dan uji validitas dilaksanakan untuk memastikan keandalan dan keabsahan kuesioner.	Rembang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh.	
12.	Hartini, Wahyu Mega (2022) http://repo.stiapembangunanjember.ac.id/194/	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bades Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21, yang mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).	Sampel penelitian terdiri dari 50 pegawai yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di lingkungan Puskesmas.
13.		Pengaruh	Penelitian ini	Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa



No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
	http://eprints.umsb.ac.id/id/eprint/533	Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman	merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2)	dalam penelitian ini sebanyak 43 responden, yang diambil menggunakan teknik total sampling.	disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,510 menunjukkan bahwa 51% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 49% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

