



Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan

Prascilia Raya Male¹, Hafipah², Irmayani³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: Prasciliarayamale1804@gmail.com¹, hafipah@gmail.com², irma_ryu@yahoo.co.id³

Article Info

Article history:

Received August 01, 2026

Revised August 15, 2026

Accepted August 18, 2026

Keywords:

Work Culture, Work
Motivation, Employee
Performance, Health Service,
Public Sector.

ABSTRACT

This study aims to analyze and test the influence of work culture and work motivation on employee performance at the South Sulawesi Provincial Health Office. This study used a quantitative approach with an explanatory survey design. The population in this study amounted to 329 people, with a sample of 77 respondents determined using the Slovin formula. The sampling technique used simple random sampling. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale of 1-5. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25, which included descriptive analysis, instrument testing, classical assumption testing, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) testing. The results of the study indicate that: (1) Work culture has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-test of 3.650 and a significance level of $0.000 < 0.05$; (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-test of 7.655 and a significance level of $0.000 < 0.05$; (3) Work culture and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, as evidenced by a calculated F-test of 278.768 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.883 indicates that work culture and work motivation together explain 88.3% of the variation in employee performance, while the remaining 11.7% is explained by factors outside the study.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 01, 2026

Revised August 15, 2026

Accepted August 18, 2026

Keywords:

Budaya Kerja, Motivasi Kerja,
Kinerja Pegawai, Dinas
Kesehatan, Sektor Publik.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 329 orang, dengan sampel sebanyak 77 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25, yang mencakup analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,650 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 7,655 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (3) Budaya kerja dan



motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 278,768 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,883 menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 88,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 11,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Prascilia Raya Male¹

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: Prasciliarayamale1804@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis dan krusial dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena kompetensi tenaga kerja serta kualitas SDM berperan dalam menggerakkan organisasi secara efektif. Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kesehatan. Kinerja Dinas ini menunjukkan tren positif, tercermin dari peningkatan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) hingga 88,5% pada tahun 2024. Meski demikian, masih terdapat tantangan dalam pemerataan pelayanan kesehatan dan peningkatan budaya kerja aparatur.

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN, 2024), tingkat kinerja ASN di sektor kesehatan daerah masih berfluktuasi dengan indeks profesionalitas nasional rata-rata 74,3. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Dinas Kesehatan Sulawesi Selatan tahun 2023 juga menunjukkan penurunan skor kinerja layanan sebesar 3,7% dibandingkan tahun sebelumnya. Fenomena ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai di tengah perubahan lingkungan kerja. Keberhasilan pelaksanaan fungsi pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja ASN yang dipengaruhi oleh faktor budaya kerja dan motivasi kerja.

Budaya kerja menjadi elemen fundamental dalam membentuk perilaku dan produktivitas pegawai, sementara motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh positif antara budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja, namun studi pada level provinsi dengan karakteristik birokrasi yang kompleks masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory survey*. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari 273 PNS dan 56 P3K, sehingga jumlah keseluruhan populasi yaitu 329 orang. Sampel penelitian diambil menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 77 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.



Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25, yang meliputi analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t, uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian dari 77 responden. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja (X1)	77	3	15	10,83	3,189
Motivasi Kerja (X2)	77	6	25	17,56	5,403
Kinerja Pegawai (Y)	77	6	20	14,40	4,007

2. Uji Instrumen Uji validitas

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Seluruh item dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,221).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Kerja	X1.1	0,917	0,221	Valid
	X1.2	0,879	0,221	Valid
	X1.3	0,885	0,221	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,902	0,221	Valid
	X2.2	0,916	0,221	Valid
	X2.3	0,878	0,221	Valid
	X2.4	0,931	0,221	Valid
	X2.5	0,883	0,221	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,884	0,221	Valid
	Y.2	0,877	0,221	Valid
	Y.3	0,850	0,221	Valid
	Y.4	0,883	0,221	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik (Cronbach's Alpha $>$ 0,60).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	0,873	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,942	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,896	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi $>$ 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	77



	Unstandardized Residual
Normal Parameters Mean	.0000000
Std. Deviation	1.37177249
Most Extreme Differences Absolute	.052
Test Statistic	.052
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Kerja (X1)	.218	4.594
Motivasi Kerja (X2)	.218	4.594

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Metode Glejser menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kedua variabel > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	T	Sig.
(Constant)	1.677	5.214	.000
Budaya Kerja (X1)	-.011	-.179	.858
Motivasi Kerja (X2)	-.025	-.714	.478

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1,662 + 0,391X_1 + 0,484X_2$

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1.662		2.914	.005
Budaya Kerja (X1)	.391	.311	3.650	.000
Motivasi Kerja (X2)	.484	.653	7.655	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1.662		2.914	.005
Budaya Kerja (X1)	.391	.311	3.650	.000
Motivasi Kerja (X2)	.484	.653	7.655	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Variabel Budaya Kerja (X1) memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi Kerja (X2)



memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1077.506	2	538.753	278.768	.000
Residual	143.014	74	1.933		
Total	1220.519	76			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Nilai F hitung sebesar 278,768 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940	.883	.880	1.390

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2026

Nilai R Square sebesar 0,883 menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 88,3% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 11,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,391 menunjukkan bahwa peningkatan budaya kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Dalam konteks Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, budaya kerja yang tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan kepatuhan terhadap aturan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Selanjutnya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,484 dan nilai Beta (0,653) yang lebih besar dibandingkan Budaya Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat/dominan terhadap Kinerja Pegawai. Dorongan internal maupun eksternal seperti penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung membuat pegawai berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Secara simultan, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai R Square sebesar 0,883. Budaya kerja memberikan kerangka nilai dan perilaku yang menjadi pedoman pegawai, sedangkan motivasi memberikan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan. Kedua variabel ini saling melengkapi; motivasi yang tinggi tanpa didukung budaya kerja yang baik akan menghadapi kendala, dan sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, dan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya.
3. Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.



SARAN

Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan diharapkan dapat mempertahankan budaya kerja positif yang telah terbentuk melalui penerapan kedisiplinan dan kerja sama. Selain itu, instansi perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan kompetensi, dan apresiasi terhadap kontribusi pegawai guna mendorong kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, P. D., Prasetya, A. B., & Soto, H. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(1), 55-70.
- BKN. (2024). *Laporan Indeks Profesionalitas ASN Nasional*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Dwiyanto, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik: Teori dan Praktik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fitriani, S. (2023). Intrinsic and Extrinsic Motivation in Civil Service Performance. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(1), 77–89.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kemenpan-RB. (2023). *Laporan Reformasi Birokrasi Nasional 2023*. Jakarta: Kemenpan-RB.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2023). Peran Budaya Kerja Inovatif dalam Menghadapi Ketidakpastian Lingkungan Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 78-92.
- Robbins, S. P., & Angelica, D. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi Sektor Publik*. Penerbit Erlangga.