



Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Into Harahap^{1*}, Muh. Ilyas Nur² Diana Mirja Togubu³

^{*1,2,3} Program Studi Pascasarjana Administrasi Kebijakan Kesehatan, Universitas Tamalatea Makassar
intoharahapmamasa123@gmail.com*

Abstract

The performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the health sector is an important factor in improving the quality of public services, especially in Mamasa Regency which faces geographical challenges, high employee turnover, and limited human resource development after the COVID-19 pandemic. This study aims to analyze the influence of competence, work motivation, work discipline, and training on the performance of ASN in the Mamasa Regency Health Office, both partially and simultaneously. A quantitative approach with an explanatory survey design was used by involving all active ASN and PPPK through the total sampling method (n = 78 people), data collection was carried out using a questionnaire. The results of the bivariate analysis showed that competence (p = 0.041), work motivation (p = 0.000), work discipline (p = 0.000), and training (p = 0.000) were significantly related to ASN performance. However, in the multivariate analysis, only work motivation (OR = 13.779; p = 0.003), work discipline (OR = 8.734; p = 0.013), and training (OR = 7.521; p = 0.018) remained significantly affected, while competence was not significant (OR = 6.834; p = 0.109). Work motivation is the most dominant factor affecting the performance of ASN. The binary logistics regression model was declared feasible (Hosmer and Lemeshow p = 0.842), able to explain 59.9% of the variation in ASN performance (Nagelkerke R Square = 0.599) with a classification accuracy of 89.7%. These findings show that work motivation, work discipline, and training are determinants of ASN performance at the Mamasa Regency Health Office. These findings show that work motivation, work discipline, and training are the main factors that affect the performance of ASN. Therefore, increasing work motivation needs to be prioritized, accompanied by strengthening discipline and training.

Keywords: ASN Performance; Employee Competence; Work Motivation; Work Discipline; Apparatus Training

Abstrak

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di sektor kesehatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan publik, khususnya di Kabupaten Mamasa yang menghadapi tantangan geografis, tingginya turnover pegawai, dan keterbatasan pengembangan sumber daya manusia pascapandemi COVID-19. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey digunakan dengan melibatkan seluruh ASN dan PPPK aktif melalui metode total sampling (n = 78 orang), pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa kompetensi (p = 0,041), motivasi kerja (p = 0,000), disiplin kerja (p = 0,000), dan pelatihan (p = 0,000) berhubungan signifikan dengan kinerja ASN. Namun, pada analisis multivariat hanya motivasi kerja



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

(OR = 13,779; $p = 0,003$), disiplin kerja (OR = 8,734; $p = 0,013$), dan pelatihan (OR = 7,521; $p = 0,018$) yang tetap berpengaruh signifikan, sedangkan kompetensi tidak signifikan (OR = 6,834; $p = 0,109$). Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja ASN. Model regresi logistik biner dinyatakan layak (Hosmer and Lemeshow $p = 0,842$), mampu menjelaskan 59,9% variasi kinerja ASN (Nagelkerke R Square = 0,599) dengan akurasi klasifikasi 89,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja ASN. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu diprioritaskan, disertai penguatan disiplin dan pelatihan.

Kata kunci: Kinerja ASN; Kompetensi Pegawai; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Pelatihan Aparatur

Penulis Korespondensi :Into Harahap

I. PENDAHULUAN

Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan salah satu kunci utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan menuntut dukungan sumber daya manusia yang kompeten, yang melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu membentuk pegawai dengan karakter, sikap, daya tanggap, inisiatif, kreativitas, serta kinerja yang tinggi. Siagian (2000) menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pembinaan yang terencana akan berkontribusi langsung pada peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Siagian, 2000).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar peluang organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan; sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sejumlah temuan empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang baik berkontribusi pada meningkatnya kualitas pelayanan serta efektivitas penyelenggaraan fungsi organisasi, terutama dalam sektor publik (Kalangi, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, di Kabupaten Mamasa terdapat tantangan nyata berupa turnover pegawai yang tinggi, keterbatasan anggaran pasca-pandemi COVID-19, serta minimnya sinergi antara kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan ASN Dinas Kesehatan. Kondisi ini mencerminkan kesenjangan penelitian yang signifikan, karena belum tersedia analisis empiris komprehensif yang menguji pengaruh simultan keempat variabel tersebut kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja ASN menggunakan pendekatan kuantitatif regresi berganda dengan data primer periode 2024–2026. Oleh karena itu, peneliti berharap dapat mengisi celah ini dengan menghasilkan model prediktif dan rekomendasi kebijakan spesifik untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa, guna memperkuat reformasi birokrasi lokal dan mendukung ketahanan sistem kesehatan di wilayah tertinggal Indonesia Timur.



II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey yang bertujuan untuk menguji pengaruh kausal antara variabel independen, yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Jenis penelitian ini bersifat verifikatif kausal yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat secara empiris berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat, yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 1, Desa Ampibabo, Kecamatan Mamasa, Kabupaten Mamasa. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama bulan Mei hingga Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) penuh waktu maupun paruh waktu tetap yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan responden penelitian dengan jumlah sebanyak 78 orang.

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian harus memenuhi kriteria inklusi, yaitu berstatus sebagai ASN tetap (PNS atau PPPK) di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa, memiliki masa kerja minimal satu tahun sehingga telah memiliki pengalaman kerja yang memadai, bertugas di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa, serta bersedia berpartisipasi dengan mengisi kuesioner penelitian. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi pegawai non-ASN seperti tenaga honorer atau pegawai kontrak dengan masa kerja kurang dari satu tahun, pegawai dengan masa kerja kurang dari satu tahun karena pengalaman kerjanya belum representatif, pegawai yang sedang menjalani cuti panjang atau mengalami sakit kronis sehingga tidak aktif bertugas pada saat penelitian berlangsung, serta individu yang menolak untuk berpartisipasi atau tidak memberikan persetujuan (informed consent) dalam penelitian.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Univariat

1) Jenis Kelamin

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ASN DI Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Jenis Kelamin	(f)	(%)
Laki-laki	21	26,9
Perempuan	57	73,1
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai yang paling dominan yaitu perempuan sebanyak 57 responden (73,1%) dan paling sedikit laki-laki sebanyak 21 responden (26,9%)



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

2) Umur Pegawai

Tabel 2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ASN DI Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Usia Pegawai	(f)	(%)
26-29 Tahun	11	14,1
30-40 Tahun	29	37,2
41-50 Tahun	24	30,8
> 50 Tahun	14	17,9
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia pegawai yang paling dominan yaitu 30-40 Tahun sebanyak 29 responden (37,2%) dan paling sedikit 26-29 Tahun sebanyak 11 responden (14,1%).

3) Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ASN Di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Pendidikan Terakhir	(f)	(%)
SMA	5	6,4
Diploma	14	17,9
S1	47	60,3
S2	12	15,4
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir yang paling dominan yaitu S1 sebanyak 47 responden (60,3%) dan paling sedikit SMA sebanyak 5 responden (6,4%).

4) Masa Kerja

Tabel 4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ASN Di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Masa Kerja	(f)	(%)
<5 tahun	6	7,7
5-10 tahun	16	20,5
>10 tahun	56	71,8
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

Tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan masa kerja yang paling dominan yaitu >10 tahun sebanyak 56 responden (71,8%) dan paling sedikit <5 tahun sebanyak 6 responden (7,7%).

b. Variabel Penelitian

5) Frekuensi Kompetensi

Tabel 5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan kompetensi ASN Di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Kompetensi	(f)	(%)
Kompeten	69	88,5
Kurang Kompeten	9	11,5
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan kompetensi yang paling dominan yaitu kompeten sebanyak 69 responden (88,5%) dan paling sedikit kurang kompeten sebanyak 9 responden (11,5%).

6) Motivasi Kerja

Tabel 6. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan motivasi kerja ASN Di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Motivasi Kerja	(f)	(%)
Tinggi	58	74,4
Rendah	20	25,6
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 6 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan motivasi kerja yang paling dominan yaitu tinggi sebanyak 58 responden (74,4%) dan paling sedikit rendah sebanyak 20 responden (25,6%).

7) Disiplin Kerja

Tabel 7 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan didiplin kerja ASN Di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Disiplin Kerja	(f)	(%)
Disiplin	56	71,8
Kurang Disiplin	22	28,2
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 7 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan disiplin kerja yang paling dominan yaitu disiplin sebanyak 56 responden (71,8%) dan paling sedikit kurang disiplin sebanyak 22 responden (28,2%).



8) Pelatihan

Tabel 8 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan ASN Di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Pelatihan	(f)	(%)
Baik	53	67,9
Kurang Baik	25	32,1
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 8 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pelatihan yang paling dominan yaitu baik sebanyak 53 responden (67,9%) dan paling sedikit kurang baik sebanyak 25 responden (32,1%).

9) Kinerja ASN

Tabel 9 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Kinerja ASN	(f)	(%)
Baik	63	80,8
Kurang Baik	15	19,2
Jumlah	78	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 9 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan kinerja ASN yang paling dominan yaitu baik sebanyak 63 responden (80,8%) dan paling sedikit kurang baik sebanyak 15 responden (19,2%).

c. Analisis Bivariat

1) Kompetensi

Tabel 10 Pengaruh kompetensi dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Kompetensi	Kinerja ASN				Total		p-value
	Baik		Kurang Baik				
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	
Kompeten	58	84,1	11	15,9	69	100,0	0,041
Tidak Kompeten	5	55,6	4	44,4	9	100,0	
Total	63	80,8	15	19,2	78	100,0	

Sumber : Data Primer 2026

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 69 responden yang memiliki kompetensi kategori kompeten, sebagian besar memiliki kinerja ASN yang baik, yaitu sebanyak 58 responden (84,1%), sedangkan 11 responden (15,9%) memiliki kinerja kurang baik. Sementara itu, pada kelompok responden dengan kompetensi tidak kompeten sebanyak 9 responden, terdapat 5 responden (55,6%) yang memiliki kinerja baik dan 4 responden (44,4%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proporsi kinerja ASN yang baik lebih tinggi pada responden yang memiliki kompetensi dibandingkan dengan responden yang tidak kompeten.

Berdasarkan hasil uji Chi-Square diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,041$, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa.

2) Motivasi Kerja

Tabel 11 Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Motivasi Kerja	Kinerja ASN				Total		<i>p-value</i>
	Baik		Kurang Baik				
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	
Tinggi	54	93,1	4	6,9	58	100,0	0,000
Rendah	9	45,0	11	55,0	20	100,0	
Total	63	80,8	15	19,2	78	100,0	

Sumber : Data Primer 2026

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 58 responden yang memiliki motivasi kerja tinggi, sebagian besar memiliki kinerja ASN yang baik, yaitu sebanyak 54 responden (93,1%), sedangkan 4 responden (6,9%) memiliki kinerja kurang baik. Sementara itu, pada kelompok responden dengan motivasi kerja rendah sebanyak 20 responden, terdapat 9 responden (45,0%) yang memiliki kinerja baik dan 11 responden (55,0%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proporsi kinerja ASN yang baik lebih tinggi pada responden yang memiliki motivasi kerja tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja rendah.

Berdasarkan hasil uji Chi-Square diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,000$, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa.

3) Disiplin Kerja

Tabel 12 Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Disiplin Kerja	Kinerja ASN				Total		<i>p-value</i>
	Baik		Kurang Baik				
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	
Disiplin	51	91,1	5	8,9	56	100,0	0,000
Kurang Disiplin	12	54,5	10	45,5	22	100,0	
Total	63	80,8	15	19,2	78	100,0	

Sumber : Data Primer 2026

Tabel 12 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang memiliki disiplin kerja kategori disiplin, sebagian besar memiliki kinerja ASN yang baik, yaitu sebanyak 51 responden (91,1%), sedangkan 5

responden (8,9%) memiliki kinerja kurang baik. Sebaliknya, pada kelompok responden dengan disiplin kerja kurang disiplin sebanyak 22 responden, terdapat 12 responden (54,5%) yang memiliki kinerja baik dan 10 responden (45,5%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proporsi kinerja ASN yang baik lebih tinggi pada responden yang memiliki disiplin kerja yang baik dibandingkan dengan responden yang kurang disiplin.

Berdasarkan hasil uji Chi-Square diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,000$, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa.

4) Pelatihan

Tabel 13 Pengaruh pelatihan dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa							
Pelatihan	Kinerja ASN				Total	p-value	
	Baik		Kurang Baik				
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)		(%)
Baik	49	92,5	4	7,5	53	100,0	0,000
Kurang Baik	14	56,0	11	44,0	25	100,0	
Total	63	80,8	15	19,2	78	100,0	

Sumber : Data Primer 2026

Tabel 13 menunjukkan bahwa dari 53 responden yang memiliki pelatihan dengan kategori baik, sebagian besar memiliki kinerja ASN yang baik, yaitu sebanyak 49 responden (92,5%), sedangkan 4 responden (7,5%) memiliki kinerja kurang baik. Sementara itu, pada kelompok responden dengan pelatihan kategori kurang baik sebanyak 25 responden, terdapat 14 responden (56,0%) yang memiliki kinerja baik dan 11 responden (44,0%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proporsi kinerja ASN yang baik lebih tinggi pada responden yang memiliki pelatihan dengan kategori baik dibandingkan dengan responden yang memiliki pelatihan dengan kategori kurang baik.

Berdasarkan hasil uji Chi-Square diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,000$, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa.

d. Analisis Multivariat

1) Hasil Uji Hipotesis (Uji Wald)

Tabel 14 Hasil Uji Wald Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Variabel Penelitian	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Kompetensi	1,922	1,198	2,575	1	0,109	6,834
Motivasi Kerja	2,623	0,872	9,039	1	0,003	13,779
Disiplin Kerja	2,167	0,870	6,207	1	0,013	8,734
Pelatihan	2,018	0,852	5,609	1	0,018	7,521
Constant	-4,695	1,078	18,96	1	0,000	0,009

Sumber : Data Primer 2026



Tabel 14 menunjukkan hasil analisis uji Wald terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari empat variabel yang diuji, terdapat tiga variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan.

2) Uji Simultan (Omnibus Tests of Model Coefficients)

Tabel 15 Hasil Uji Simultan (Omnibus Tests of Model Coefficients) terhadap Kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Tahapan Model	Chi-square	df	Sig.
Step 1	36,558	4	0.000
Block	36,558	4	0.000
Model	36,558	4	0.000

Sumber : Data Primer 2026

Tabel 15 menunjukkan hasil Omnibus Tests of Model Coefficients pada analisis regresi logistik biner. Hasil pengujian diperoleh nilai Chi-square sebesar 36,558 dengan derajat kebebasan (df) = 4 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi logistik yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa. Dengan kata lain, secara simultan keempat variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam memprediksi kinerja ASN.

3) Model Summary (Nagelkerke R Square)

Tabel 16 Hasil Uji Model Summary (Cox & Snell R Square dan Nagelkerke R Square) Regresi Logistik Biner terhadap Kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Step	-2 Log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	39,812	0.374	0.599

Sumber : Data Primer 2026

Tabel 16 menunjukkan hasil Model Summary pada analisis regresi logistik biner. Hasil analisis diperoleh nilai -2 Log Likelihood sebesar 39,812, yang menunjukkan tingkat kecocokan model terhadap data. Semakin kecil nilai -2 Log Likelihood, semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

4) Uji Kelayakan Model (Hosmer and Lemeshow Test)

Tabel 17 Hasil Uji Kelayakan Model Regresi Logistik Biner (Hosmer and Lemeshow Test) terhadap Kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Step	Chi-square	df	Sig.
1	1.411	4	0,842

Sumber : Data Primer 2026



Tabel 17 menunjukkan hasil Hosmer and Lemeshow Test pada analisis regresi logistik biner. Hasil pengujian diperoleh nilai Chi-square sebesar 1,411 dengan derajat kebebasan (df) = 4 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,842.

Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,842 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai yang diprediksi oleh model dengan nilai yang diamati, sehingga model regresi logistik yang dibangun memiliki goodness of fit yang baik atau sesuai dengan data penelitian.

5) Hasil Ketepatan Klasifikasi Model (Classification Table)

Tabel 18 Hasil Uji Ketepatan Klasifikasi (Classification Table) Model Regresi Logistik Biner terhadap Kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa

Observasi	Kinerja ASN		Percentage Correct
	Baik	Kurang Baik	
Kinerja ASN			
Baik	61	2	96,8
Kurang Baik	6	9	60,0
Overall Percentage			89,7

Sumber : Data Primer 2026

Tabel 18 menunjukkan hasil Classification Table pada analisis regresi logistik biner. Berdasarkan hasil klasifikasi, dari 63 responden yang memiliki kinerja ASN baik, model mampu mengklasifikasikan dengan benar sebanyak 61 responden (96,8%), sedangkan 2 responden diklasifikasikan secara tidak tepat.

Sementara itu, dari 15 responden yang memiliki kinerja ASN kurang baik, model mampu mengklasifikasikan dengan benar sebanyak 9 responden (60,0%), sedangkan 6 responden diklasifikasikan sebagai memiliki kinerja baik.

Secara keseluruhan (Overall Percentage), model regresi logistik biner memiliki tingkat ketepatan klasifikasi sebesar 89,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam mengklasifikasikan kinerja ASN berdasarkan variabel kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan, sehingga model dinilai memiliki tingkat akurasi prediksi yang tinggi dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Pembahasan Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 78 responden yang merupakan seluruh ASN dan PPPK aktif di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa, mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 57 orang (73,1%), sedangkan laki-laki hanya 21 orang (26,9%). Komposisi ini sejalan dengan karakteristik umum tenaga kesehatan di Indonesia, di mana profesi pelayanan kesehatan primer seperti bidan, perawat, dan tenaga kesehatan masyarakat memang didominasi oleh perempuan. Kondisi ini relevan dengan temuan Djanning (2017) pada instansi yang sama, yang menyebutkan bahwa komposisi gender di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa cenderung didominasi tenaga perempuan sejalan dengan pola rekrutmen tenaga kesehatan daerah tertinggal yang mengandalkan lulusan pendidikan kebidanan dan keperawatan.



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

Dilihat dari kelompok usia, proporsi terbesar responden berada pada rentang 30-40 tahun (37,2%) yang diikuti kelompok usia 41-50 tahun (30,8%). Struktur usia ini menggambarkan bahwa sebagian besar ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa berada pada usia produktif pertengahan karier, sebuah fase yang menurut teori perkembangan karier umumnya diasosiasikan dengan stabilitas motivasi kerja dan kematangan dalam pengambilan keputusan, namun juga rentan terhadap kejenuhan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Sebaran usia yang cukup merata pada kelompok di atas 40 tahun (48,7%) juga mengindikasikan perlunya perhatian khusus terhadap regenerasi dan transfer pengetahuan kepada ASN yang lebih muda, mengingat wilayah kerja Kabupaten Mamasa yang bercirikan pegunungan terpencil menuntut ketahanan fisik dan mobilitas tinggi dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 69 responden yang berada pada kategori kompeten, sebanyak 58 orang (84,1%) memiliki kinerja baik, sedangkan dari 9 responden yang berada pada kategori kurang kompeten, hanya 5 orang (55,6%) yang memiliki kinerja baik. Uji Chi-Square menghasilkan nilai p-value sebesar 0,041 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa. Temuan ini secara konsisten menegaskan proposisi teoritis yang dikemukakan oleh Spencer dalam Moeheriono (2014) bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berkorelasi kausal dengan kinerja unggul, di mana kemampuan seseorang untuk bekerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungannya menjadi penentu efektivitas pelaksanaan tugas.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 58 responden dengan motivasi kerja tinggi, sebanyak 54 orang (93,1%) memiliki kinerja baik, sedangkan dari 20 responden dengan motivasi kerja rendah, hanya 9 orang (45,0%) yang memiliki kinerja baik. Uji Chi-Square menghasilkan nilai p-value sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari alpha 0,05, menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja ASN. Kesenjangan proporsi yang tajam antara kedua kelompok ini, di mana ASN bermotivasi tinggi memiliki peluang kinerja baik yang hampir dua kali lipat dibandingkan ASN bermotivasi rendah, mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan determinan yang sangat kuat dan konsisten terhadap kinerja di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa.

d. Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 56 responden yang berada pada kategori disiplin, sebanyak 51 orang (91,1%) memiliki kinerja baik, sedangkan dari 22 responden pada kategori kurang disiplin, hanya 12 orang (54,5%) yang memiliki kinerja baik. Uji Chi-Square menghasilkan nilai p-value sebesar 0,000, menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa. Pola ini menegaskan bahwa kepatuhan ASN terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab tugas menjadi prasyarat penting bagi terwujudnya kinerja yang optimal.

e. Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 53 responden dengan kategori pelatihan baik, sebanyak 49 orang (92,5%) memiliki kinerja baik, sedangkan dari 25 responden dengan kategori pelatihan kurang baik, hanya 14 orang (56,0%) yang memiliki kinerja baik. Uji Chi-Square menghasilkan nilai p-value sebesar 0,000, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh sangat



signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa. Temuan ini menegaskan bahwa akses dan kualitas pelatihan yang diterima ASN memiliki peran penting dalam membentuk kapabilitas kerja yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian kinerja optimal.

f. Pembahasan Hasil Analisis Regresi Logistik Biner dan Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja ASN

Hasil uji simultan melalui Omnibus Tests of Model Coefficients menunjukkan nilai Chi-square sebesar 36,558 dengan derajat kebebasan 4 dan nilai signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa model regresi logistik biner yang dibangun dengan memasukkan variabel kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan layak dan signifikan dalam menjelaskan kinerja ASN. Kelayakan model ini diperkuat oleh hasil Hosmer and Lemeshow Test yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,842, jauh di atas ambang batas 0,05, yang menunjukkan tidak terdapat perbedaan bermakna antara nilai prediksi model dengan data observasi, sehingga model dinyatakan memiliki goodness of fit yang baik. Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,599 menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 59,9% variasi kinerja ASN, sedangkan 40,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun kondisi lingkungan kerja spesifik lokasi tugas. Ketepatan klasifikasi model sebesar 89,7% turut menegaskan bahwa keempat variabel ini memiliki daya prediksi yang kuat terhadap kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa.

g. Implikasi Hasil Penelitian

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa merupakan hasil interaksi sinergis antara kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang paling menentukan. Implikasi teoretis dari temuan ini memperkaya khazanah kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada konteks daerah tertinggal dengan karakteristik geografis pegunungan terpencil, yang selama ini relatif jarang menjadi lokus penelitian dibandingkan wilayah perkotaan. Temuan bahwa kompetensi kehilangan signifikansi statistiknya ketika dianalisis bersama variabel lain memberikan kontribusi metodologis penting bagi penelitian sejenis di masa mendatang, yaitu perlunya kehati-hatian dalam menginterpretasikan hasil analisis bivariat secara terpisah tanpa mempertimbangkan potensi tumpang tindih pengaruh antarvariabel independen.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Karakteristik responden didominasi oleh ASN perempuan, berada pada usia produktif, berpendidikan sarjana, dan memiliki masa kerja yang relatif lama, sehingga mencerminkan potensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendukung pelayanan kesehatan.
- 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN pada analisis bivariat, namun tidak berpengaruh secara independen setelah dianalisis bersama variabel lain.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja.



- 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, sehingga semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja ASN.
- 5) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dan berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan serta kinerja pegawai.
- 6) Model regresi logistik biner dinyatakan layak dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan serta memprediksi kinerja ASN.
- 7) Secara keseluruhan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja ASN, sehingga peningkatan kinerja perlu diprioritaskan melalui penguatan motivasi kerja yang didukung oleh disiplin dan pelatihan yang berkelanjutan.

2. Saran

Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa diharapkan dapat memprioritaskan penguatan motivasi kerja ASN melalui pemberian penghargaan, insentif yang adil, pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penegakan disiplin kerja perlu ditingkatkan secara konsisten melalui pengawasan yang efektif, keteladanan pimpinan, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Dinas Kesehatan juga diharapkan memperluas pemerataan akses pelatihan, khususnya bagi ASN yang bertugas di wilayah terpencil, melalui penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan baik secara tatap muka maupun daring, serta melaksanakan pengembangan kompetensi ASN secara berkesinambungan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan. Bagi ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa, diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta berpartisipasi secara aktif dalam setiap program pelatihan guna mendukung peningkatan kompetensi, kualitas kinerja, dan pencapaian target pelayanan kesehatan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja ASN, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, menggunakan desain penelitian longitudinal atau melibatkan sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih komprehensif, serta melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif untuk menggali secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja ASN, khususnya pada wilayah dengan karakteristik geografis terpencil.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora.
2. Andriani, Y., & Djamil, M. (2012). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Tenaga Kesehatan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rsud Cileungsi. Kesehatan Masyarakat Indonesia.
3. Bernard M. Bass, & Avolio., B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
4. Dewi, H., Nyoman, N., Martini, P., & Thamrin, M. (2024). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso. 10(02), 232–242.
5. Djaman, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. 3, 25–37.



6. Djanning, O. (2017). Penerapan Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Mamasa. Universitas Terbuka Jakarta.
7. Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140–147.
8. Ependi, P., & Priatna, D. K. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas TB Paru Puskesmas (Suatu Studi Petugas TB Puskesmas di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut). 1(4), 194–203.
9. Fadhilah, A., & Pracoyo, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Budaya Organisasi Terhadap. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 3(3), 130–136.
10. Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Gadjah Mada University Press.
11. Hartini, S., Kadarsih, S., & Sudrajat, T. (2008). *Hukum kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika.
12. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((Cetakan k). PT Bumi Aksara.
13. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (J. W. & Sons. (ed.)).
14. Ilmia, H. A., Nurhayati, W., & Susanti, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. 12(1), 1–10.
15. Ismail, M. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening 1. 3(3), 2743–2756.
16. Istiqlali, H. N., & Lukiarti, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 2018, 22–29.
17. Kementerian PANRB. (2023). *Evaluasi Program Strategis Pengembangan ASN Tahun 2022-2023*. Laporan Internal, 45–52.
18. Kepegawaian, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
19. M. Thoha. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Elangga.
20. Mahfud M.D. (2012). *Hukum Kepegawaian Indonesia* (Edisi Revi). Rajawali Pers.
21. Muthmainnah, Darmawansyah, & Marzuki, D. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 2(3), 312–323.
22. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
23. Perbup Mamasa No. 20. (2015). *Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamasa*.
24. Permenpan RB. (2021). *Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional*.
25. Putri, S. A. (2021). Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Industri Rumah Sakit di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (The Public Health Science Journal)*, 10(2), 79–86.
26. Rositoh, I., Fazriyah, Y. N., Oktafiani, F., Putri, A. A., Sofiana, K., & Paramarta, V. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. 8, 3221–3232.
27. Suryana, N., Kurniawan, A., & Paramarta, V. (2024). Literature Review : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 1720–1727.
28. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Kencana Prenada Media Group.
29. Thaliah, A., Priyono, P., Alba, A. M., Wasir, R., & Arbitera, C. (2024). *Manajemen Kinerja Sdm Kesehatan*:



e-ISSN: 2964-0849

Vol.5 No.1 November 2026

Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

- Menjaga Kualitas Melalui Sistem Penilaian Yang Efektif. Indonesian Journal of Health Science, 4(6), 871–882.
30. Undang-undang RI No. 5 Tahun. (2014). APARATUR SIPIL NEGARA.
 31. Winda, Adhim, C., & Mauzu, F. (2025). Optimalisasi Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Program Pelatihan dan Pengembangan SDM. YUME : Journal of Management, 8(2), 296–306.
 32. Wospakrik, S., Sabandar, S. Y., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai. 6(2), 1219–1228.