



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8967-8984

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Makassar

Nurul Hamdillah, M. Hidayat, Asdar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
nurulhamdillah0812@gmail.com, hidayat@unismuh.ac.id, asdar@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kota Makassar, dengan jumlah sampel sebanyak 128 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, jelas, dan terarah antara pimpinan dan pegawai dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas, memperlancar koordinasi kerja, serta mendukung pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik. Sementara itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dalam konteks penelitian ini justru diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan adanya tekanan kerja, beban tugas yang tinggi, serta tuntutan administratif yang cukup besar sehingga motivasi yang muncul lebih bersifat eksternal daripada dorongan intrinsik. Selanjutnya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan serta kualitas hidup masyarakat. Tujuan utamanya adalah mencapai kondisi kesehatan yang optimal sekaligus menyediakan layanan dan sumber daya yang berkualitas. Di tengah arus globalisasi, sektor kesehatan terus mengalami perkembangan, terlihat dari meningkatnya mutu dan jumlah layanan yang tersedia. Untuk memastikan pelayanan yang lebih efektif, dibutuhkan manajemen yang baik agar pemanfaatan sumber daya manusia dapat berjalan optimal dan pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja[1]

Dinas Kesehatan terus berupaya memperluas akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang bermutu. Melalui pembangunan Puskesmas dan Rumah Sakit, instansi ini memastikan masyarakat terutama yang berada di wilayah terpencil dapat memperoleh pelayanan kesehatan dengan mudah. Sebagai lembaga pemerintah daerah, peran utamanya adalah mengelola urusan kesehatan secara efektif dan efisien, yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, hingga pelaporan berbagai program kesehatan.

Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mendorong kemajuan suatu organisasi. Semakin optimal kinerja yang ditunjukkan pegawai, semakin mudah pula organisasi mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun, pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Dengan demikian, kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberlangsungan organisasi [2].

Dinas Kesehatan memiliki posisi yang sangat strategis dalam proses perencanaan, pengelolaan, serta pelaksanaan berbagai program kesehatan. Untuk mencapai peningkatan derajat kesehatan masyarakat, Dinas Kesehatan

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Makassar

berperan sebagai penyedia layanan, pengawas implementasi kebijakan kesehatan, sekaligus fasilitator kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta. Melalui koordinasi yang optimal dan pelaksanaan program yang terarah, Dinas Kesehatan berkontribusi sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan yang berkelanjutan sesuai dengan Visi dan Misi Kepala Daerah [3].

Komunikasi membantu menjaga motivasi dengan menyampaikan kepada pegawai apa yang perlu dikerjakan, sejauh mana pekerjaan tersebut telah dilakukan dengan baik, serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja bila hasilnya masih di bawah standar [4]. Komunikasi menjadi unsur krusial dalam memastikan kelancaran tugas dan program di Dinas Kesehatan Kota Makassar. Ketidakefektifan koordinasi antarpegawai, antarbidang, maupun dengan fasilitas kesehatan berpotensi menimbulkan kesalahan kerja dan menurunkan kualitas pelayanan. Kondisi ini menegaskan bahwa mutu komunikasi internal berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Selain komunikasi, motivasi kerja menjadi faktor internal yang sangat menentukan kinerja. Berbagai teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland menegaskan bahwa individu dengan motivasi tinggi akan bekerja lebih produktif, kreatif, dan berkualitas [5]. Motivasi perlu dibangun baik pada tingkat individu maupun kelompok, karena tanpa dorongan kerja yang memadai, efektivitas pelaksanaan tugas akan menurun. Selain itu, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada motivasi para pegawainya, mengingat sebagian besar tugas membutuhkan kerja sama lebih dari satu orang untuk dapat diselesaikan dengan baik.

Motivasi kerja berperan besar dalam menstimulasi perilaku positif karyawan, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan mutu pekerjaan. Dorongan ini bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti rasa puas terhadap pekerjaan, apresiasi, dan kesempatan untuk mengembangkan karier [6]. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik misalnya rasa puas terhadap pekerjaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier serta faktor ekstrinsik seperti kompensasi yang layak, kebijakan organisasi, dan hubungan kerja yang harmonis. Tanpa motivasi yang memadai, perawat rentan mengalami penurunan kinerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas layanan pasien.

Memberikan pelayanan secara profesional dan disiplin, pegawai memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar tetap bersemangat dan mampu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya berdampak pada mutu serta kepuasan klien. Pada dasarnya, manusia cenderung bersemangat melakukan aktivitas yang dinilai memiliki nilai penting bagi dirinya, dengan tujuan untuk mempertahankan kehidupan, memperoleh rasa aman, nyaman, dan ketenteraman. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang [7].

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja, yang mencakup aspek fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara optimal. Aspek fisik meliputi kelengkapan fasilitas, ketersediaan peralatan medis, dan kenyamanan ruang kerja, sedangkan aspek nonfisik meliputi budaya organisasi, sistem manajemen, dukungan pimpinan, serta hubungan antarpegawai.

Lingkungan kerja yang aman dan efisien memberikan dukungan manajerial, pemanfaatan sumber daya yang tepat, serta otonomi profesional dan kesempatan pengembangan yang lebih luas, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan dalam mengelola dirinya. Dalam kondisi kerja yang optimal tersebut, akses mudah ke dukungan emosional dan berbagai sumber daya penting bagi peran mereka [8]. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai di Dinas Kesehatan Kota Makassar. Penataan ruang yang memadai, hubungan kerja yang baik, serta adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung misalnya tingginya beban tugas, keterbatasan fasilitas, atau hubungan antarpegawai yang tidak harmonis dapat menurunkan motivasi dan menghambat kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal di Dinas Kesehatan Kota Makassar, ditemukan bahwa proses koordinasi dan arus komunikasi antarbidang masih belum berlangsung secara optimal. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa informasi terkait program sering diterima terlambat atau hanya menjangkau sebagian unit, khususnya pada bidang yang menangani program kesehatan prioritas. Situasi ini menimbulkan keterlambatan dalam penyusunan laporan, ketidaksinkronan pelaksanaan antarunit, serta potensi tumpang tindih tugas. Pemantauan internal pada tahun sebelumnya juga memperlihatkan adanya perbedaan antara target dan capaian beberapa program kesehatan, yang salah satu faktornya diduga berasal dari kurang efektifnya komunikasi dalam proses kerja.

Aspek motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja pegawai juga menjadi perhatian penting. Observasi lapangan menunjukkan bahwa sejumlah pegawai menghadapi beban kerja yang cukup berat, terutama pada masa pelaksanaan program rutin seperti imunisasi, surveilans, dan pendataan kesehatan. Beberapa ruang kerja pun masih memiliki fasilitas yang kurang memadai, misalnya ketersediaan komputer yang belum merata dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, sehingga menghambat produktivitas. Gejala penurunan motivasi terlihat dari berkurangnya inisiatif serta tidak optimalnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas oleh sebagian pegawai. Fenomena ini menegaskan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Makassar.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian oleh [9] menegaskan bahwa komunikasi yang jelas dan terstruktur mampu meningkatkan koordinasi serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, [10] menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Hasil kedua penelitian ini memperkuat bahwa ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan menjadi penentu utama dalam optimalisasi kinerja pegawai.

Meskipun penelitian sebelumnya oleh [9] serta [10] telah menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun kedua studi tersebut belum menyoroti secara spesifik kondisi dan dinamika kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Kesehatan Kota Makassar yang memiliki struktur organisasi kompleks dan beban program kesehatan yang fluktuatif. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks pelayanan kesehatan pemerintah daerah, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana ketiga faktor ini bekerja bersama memengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan kerja birokrasi kesehatan. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar perlunya penelitian ini dilakukan.

Urgensi penelitian ini terletak pada peran strategis Dinas Kesehatan Kota Makassar sebagai instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab menjalankan program kesehatan masyarakat, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi berbagai program prioritas. Berbagai fenomena awal yang ditemukan, seperti keterlambatan penyampaian informasi antarbidang, koordinasi yang belum optimal, motivasi kerja yang beragam, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, menunjukkan adanya tantangan nyata yang dapat berdampak pada pencapaian kinerja pegawai. Ketidakefektifan komunikasi internal berpotensi menyebabkan ketidaksinkronan pelaksanaan program kesehatan, sedangkan motivasi kerja yang menurun dan fasilitas kerja yang terbatas dapat menghambat produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Situasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada tiga faktor utama, yaitu komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Namun, hingga saat ini masih terbatas penelitian yang secara simultan mengkaji ketiga variabel tersebut pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Kesehatan Kota Makassar yang memiliki struktur organisasi kompleks dan beban tugas yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini mendesak dilakukan untuk menyediakan dasar empiris dalam merumuskan strategi perbaikan internal, mendukung peningkatan efektivitas pelaksanaan program kesehatan, dan memperkuat kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi Dinas Kesehatan dalam mengidentifikasi area perbaikan yang paling krusial serta merancang intervensi manajerial yang mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian ini turut mengkaji pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dengan melihat karakteristik organisasi pemerintah yang memiliki beragam program, tanggung jawab, serta tuntutan pelayanan publik. Ketiga faktor tersebut diperkirakan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Makassar dan masih minim diteliti, terutama pada instansi kesehatan daerah. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada sektor publik, khususnya di lingkungan dinas kesehatan. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan atau strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik di Dinas Kesehatan Kota Makassar maupun pada instansi kesehatan lainnya dengan kondisi yang serupa. Penelitian ini juga diharapkan memberi wawasan bagi pegawai mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, sehingga dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Desain asosiatif bertujuan untuk meneliti keterkaitan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Melalui analisis asosiatif, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan kausal, yang bermanfaat dalam perumusan strategi manajerial [11].

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Makassar, yang beralamat di Jl. Teduh Bersinar No.1, Gn. Sari, Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221, Indonesia. Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian ini berlangsung selama tiga bulan, mulai dari November 2025 - Januari tahun 2026, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, sampai analisis hasil penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya tanpa perantara. Data primer ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan Dinas Kesehatan Kota Makassar. Sedangkan Data sekunder ini bersumber dari berbagai referensi pendukung yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti informasi data kepegawaian dan laporan kinerja tahunan, serta publikasi resmi dari lembaga terkait yang memuat informasi tentang jumlah perawat, tingkat kinerja, dan kondisi lingkungan kerja di Dinas Kesehatan Kota Makassar Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari berbagai literatur seperti jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan buku-buku yang membahas variabel komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja perawat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas kesehatan kota makassar yang berjumlah 188 orang. Seluruh anggota populasi ini memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel yang digunakan yaitu 128 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala pengukuran tertentu guna memudahkan responden dalam memberikan jawaban secara objektif. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS 27 2026 guna menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen adalah komunikasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y). Komunikasi (X1) diukur dengan 5 indikator yang diadopsi dari penelitian (Suranto,2010), Indikator tersebut meliputi Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh Pada Sikap, Hubungan yang Makin Baik, Tindakan. Sementara Motivasi (X2) indikatornya meliputi yaitu, Dorongan untuk mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif dan kreativitas, Rasa tanggung jawab. Sedangkan Lingkungan Kerja (X3) indikatornya meliputi yaitu Pengcahayaan, Temperatur/Suhu Udara, Kebisingan, Sirkulasi Udara, Tata Warna dan Kinerja Pegawai (X3) yang diadopsi oleh (Silaen.,2020) indikatornya meliputi yaitu, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Komitmen.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 [13]. Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1. Sedangkan Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan ketika varians residual pada model regresi tidak sama di setiap pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui Scatterplot dengan membandingkan nilai ZPRED sebagai nilai prediksi dan ZRESID sebagai residual terstandarisasi.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara Parsial (Uji t), Simultan (Uji F) maupun Kofisien Determinasi (R^2). Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan

tingkat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$); apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan nilai yang lebih besar menunjukkan tidak adanya pengaruh yang berarti. Selain itu, Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dan koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen yaitu komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja perawat. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1.

3. Hasil dan Diskusi

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kesehatan Kota Makassar merupakan perangkat daerah yang memiliki kewenangan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan di sektor kesehatan pada tingkat kota. Institusi ini dibentuk sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi daerah, yang memberikan ruang bagi pemerintah daerah untuk mengelola pembangunan kesehatan sesuai dengan kondisi, potensi, serta kebutuhan masyarakat setempat [14]. Dalam struktur pemerintahan daerah, Dinas Kesehatan Kota Makassar berada di bawah koordinasi Wali Kota Makassar dan bertanggung jawab secara administratif melalui Sekretaris Daerah. Dinas ini berfungsi sebagai unsur teknis yang berperan dalam penyusunan kebijakan, implementasi program, serta pengawasan terhadap seluruh kegiatan pembangunan kesehatan yang dilaksanakan di wilayah Kota Makassar. Dengan peran tersebut, dinas ini menjadi salah satu institusi kunci dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Tugas utama Dinas Kesehatan Kota Makassar adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan yang mencakup kegiatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Upaya promotif dan preventif diarahkan pada peningkatan kesadaran dan perilaku hidup sehat masyarakat, pengendalian faktor risiko penyakit, serta penguatan peran serta masyarakat dalam pembangunan kesehatan. Sementara itu, pelayanan kuratif dan rehabilitatif difokuskan pada penyediaan layanan kesehatan dasar dan rujukan yang terintegrasi serta berkelanjutan. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Kesehatan Kota Makassar melakukan pembinaan dan pengelolaan terhadap berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, khususnya puskesmas beserta jejaringnya yang tersebar di seluruh kecamatan. Puskesmas berperan sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang tidak hanya memberikan pelayanan pengobatan dasar, tetapi juga menjalankan fungsi promotif dan preventif serta pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan [14].

Selain pelayanan kesehatan dasar, Dinas Kesehatan Kota Makassar juga memiliki tanggung jawab dalam pengendalian penyakit menular dan tidak menular. Kegiatan surveilans kesehatan, program imunisasi, pengendalian penyakit endemis, serta penanggulangan kejadian luar biasa dilaksanakan secara terencana untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pada sisi lain, pengendalian penyakit tidak menular dilakukan melalui deteksi dini, edukasi kesehatan, serta pengurangan faktor risiko yang berpotensi menimbulkan masalah kesehatan jangka panjang. Bidang kesehatan ibu dan anak, perbaikan status gizi masyarakat, serta kesehatan lingkungan juga menjadi perhatian utama Dinas Kesehatan Kota Makassar. Berbagai program yang bertujuan menurunkan angka kematian ibu dan bayi, mencegah stunting, serta meningkatkan kualitas kesehatan anak dilaksanakan melalui pendekatan terpadu lintas program dan lintas sektor. Di bidang kesehatan lingkungan, dinas ini berperan dalam pengawasan sanitasi, penyediaan air bersih, serta pengendalian faktor lingkungan yang dapat berdampak terhadap kesehatan masyarakat.

Dalam menghadapi tantangan pembangunan kesehatan yang semakin kompleks, Dinas Kesehatan Kota Makassar terus berupaya meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia kesehatan. Penerapan teknologi informasi dalam sistem pelayanan dan pelaporan, pengembangan inovasi pelayanan publik, serta penguatan tata kelola organisasi menjadi bagian dari strategi peningkatan kinerja dinas. Selain itu, kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk fasilitas pelayanan kesehatan, organisasi profesi, perguruan tinggi, dan masyarakat, terus dikembangkan guna mendukung keberhasilan pembangunan kesehatan. Secara keseluruhan, Dinas Kesehatan Kota Makassar berkomitmen untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat sebagai bagian dari pembangunan manusia yang berkelanjutan. Komitmen tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan program kesehatan yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat, berlandaskan prinsip pemerataan dan keadilan, serta selaras dengan kebijakan nasional dan arah pembangunan daerah Kota Makassar.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami, penjelasan yang rinci mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian atau analisis. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen Kualitas Produk (X1), kepercayaan (X2). Keputusan Pembelian (Y) variabel dependen.

Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)

Tabel 1.1 Tanggapan Responden Terkait Komunikasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	90	70,3%	38	29,7%	4,30
X1.2	0	0%	23	18,0%	26	20,3%	60	46,9%	19	14,8	3,59
X1.3	4	3,1%	0	0%	26	20,3%	60	46,9%	19	14,8%	3,05
X1.4	0	0%	16	12,5%	19	14,8%	51	39,8%	42	32,8%	3,93
X1.5	7	5,5%	37	28,9%	25	19,5%	47	36,7%	12	9,4%	3,16
X1.6	8	6,3%	52	40,6%	21	16,4%	36	28,1%	11	8,6%	2,92
X1.7	1	0,8%	16	12,5%	12	9,4%	52	40,6%	47	36,7%	4,00
X1.8	0	0%	12	9,4%	13	10,2%	71	55,5%	32	25,0%	3,96
X1.9	0	0%	30	23,4%	22	17,2%	51	39,8%	25	19,5%	3,55
X1.10	5	3,9%	47	36,7%	21	16,4%	37	28,9%	18	14,1%	3,13
X1.11	1	0,8%	12	9,4%	14	10,9%	59	46,1%	42	32,8%	4,01
X1.12	0	0%	16	12,5%	6	4,7%	77	60,2%	29	22,7%	3,93
X1.13	5	3,9%	44	34,4%	16	12,5%	47	36,7%	16	12,5%	3,20
X1.14	7	5,5%	41	32,0%	24	18,8%	43	33,6%	13	10,2%	3,11
X1.15	1	0,8%	19	14,8%	9	7,0%	57	44,5%	42	32,8%	3,94
X1.16	4	3,1%	15	11,7%	18	14,1%	60	46,9%	31	24,2%	3,77
X1.17	4	3,1%	42	32,8%	22	17,2%	42	32,8%	18	%14,1	3,22
X1.18	4	3,1%	47	36,7%	13	10,2%	44	34,4%	20	15,6%	3,23
X1											3,55
Rata-Rata Variabel Komunikasi											

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27(2026)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 18 indikator variabel komunikasi, sebagian besar indikator berada pada kategori efektif. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X1.1 sebesar 4,30 yang termasuk kategori sangat efektif, menunjukkan bahwa aspek tersebut telah terlaksana dengan sangat baik di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Makassar. Beberapa indikator lain seperti X1.7 (4,00), X1.11 (4,01), X1.8 (3,96), dan X1.15 (3,94) juga berada pada kategori efektif dan mendekati sangat efektif, yang mencerminkan persepsi positif responden terhadap kualitas komunikasi di tempat kerja. Di sisi lain, terdapat indikator dengan nilai relatif lebih rendah. Indikator X1.6 memperoleh nilai 2,92 dan berada pada kategori kurang efektif, yang menandakan masih adanya kendala pada aspek tersebut. Beberapa indikator lain seperti X1.3 (3,05), X1.10 (3,13), X1.14 (3,11), X1.5 (3,16), X1.13 (3,20), X1.17 (3,22), dan X1.18 (3,23) meskipun masih tergolong efektif, menunjukkan bahwa efektivitasnya belum optimal. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 3,55 termasuk kategori efektif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di Dinas Kesehatan Kota Makassar telah berjalan dengan baik, meskipun masih diperlukan perbaikan pada beberapa aspek agar efektivitasnya lebih merata.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 1.2 Tanggapan Responden Terkait Motivasi Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	4	3,1%	12	9,4%	74	57,8%	38	29,7%	4,14
X2.2	0	0%	2	1,6%	12	9,4%	86	67,2%	28	21,9%	4,09
X2.3	3	2,3%	27	21,1%	29	22,7%	43	33,6%	26	20,3%	3,48
X2.4	7	5,5%	40	31,3%	25	19,5%	40	31,3%	16	12,5%	3,14
X2.5	3	2,3%	17	13,3%	16	12,5%	60	46,9%	32	25,0%	3,79
X2.6	7	5,5%	24	18,8%	28	21,9%	51	39,8%	18	14,1%	3,38
X2.7	5	3,9%	49	38,3%	20	15,6%	38	29,7%	16	12,5%	3,09
X2.8	3	2,3%	14	10,9%	14	10,9%	66	51,6%	31	24,2%	3,84
X2.9	4	3,1%	10	7,8%	18	14,1%	72	56,3%	24	18,8%	3,80
X2.10	6	4,7%	45	35,2%	18	14,1%	42	32,8%	17	13,3%	3,15
X2.11	10	7,8%	39	30,5%	18	14,1%	42	32,8%	19	14,8%	3,16
X2.12	13	10,2%	20	15,6%	19	14,8%	46	35,9%	30	23,4%	3,47
X2.13	9	7,0%	14	10,9%	12	9,4%	67	52,3%	26	20,3%	3,68
X2.14	6	4,7%	29	22,7%	16	12,5%	50	39,1%	27	22,7%	3,49
X2											3,55
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja											

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (X2), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,55. Jika merujuk pada pengelompokan skala interval menurut Sae dan Islamningsih (2016), yaitu 4,20–5,00 (Sangat Efektif), 3,40–4,19 (Efektif), 2,60–3,39 (Kurang Efektif), 1,80–2,59 (Tidak Efektif), dan 1,00–1,79 (Sangat Tidak Efektif), maka skor 3,55 termasuk dalam kategori Efektif. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja pegawai telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak yang positif. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X2.1 (4,14) dan X2.2 (4,09), yang keduanya berada dalam kategori Efektif dan mendekati kategori Sangat Efektif. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek motivasi yang diukur pada indikator tersebut. Namun demikian, beberapa indikator masih berada pada kategori Kurang Efektif, seperti X2.7 (3,09), X2.4 (3,14), X2.10 (3,15), X2.11 (3,16), dan X2.6 (3,38). Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat aspek motivasi kerja yang belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan perbaikan. Secara keseluruhan, variabel motivasi kerja dapat dikatakan berada pada tingkat Efektif, meskipun peningkatan pada beberapa indikator tetap diperlukan agar seluruh aspek motivasi dapat mencapai kategori yang lebih tinggi.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 1.3 Tanggapan Responden Terkait Lingkungan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0%	4	3,1%	11	8,6%	69	53,9%	44	34,4%	4,20
X3.2	0	0%	1	0,8%	11	8,6%	87	68,0%	29	22,7%	4,13
X3.3	2	1,6%	39	30,5%	22	17,2%	46	35,9%	19	14,8%	3,32
X3.4	4	3,1%	42	32,8%	21	16,4%	45	35,2%	16	12,5%	3,21
X3.5	2	1,6%	17	13,3%	10	7,8%	61	47,7%	38	29,7%	3,91
X3.6	0	0%	11	8,6%	19	14,8%	75	58,6%	23	18,0%	3,86
X3.7	4	3,1%	35	27,3%	19	14,8%	54	42,2%	16	12,5%	3,34
X3.8	5	3,9%	30	23,4%	30	23,4%	51	39,8%	12	9,4%	3,27
X3.9	2	1,6%	14	10,9%	28	21,9%	56	43,8%	28	21,9%	3,73
X3.10	2	1,6%	13	10,2%	23	18,0%	70	54,7%	20	15,6%	3,73
X3.11	5	3,9%	32	25,0%	22	17,2%	52	40,6%	17	13,3%	3,34
X3.12	6	4,7%	45	35,2%	17	13,3%	39	30,5%	21	16,4%	3,19
X3.13	3	2,3%	18	14,1%	17	13,3%	61	47,7%	29	22,7%	3,74
X3.14	4	3,1%	16	12,5%	23	18,0%	59	46,1%	26	20,3%	3,68
X3.15	3	2,3%	30	23,4%	32	25,0%	48	37,5%	15	11,7%	3,33
X3.16	7	5,5%	38	29,7%	26	20,3%	41	32,0%	16	12,5%	3,16
X3.17	4	3,1%	14	10,9%	21	16,4%	55	43,0%	34	26,6%	3,79
X3.18	1	0,8%	11	8,6%	17	13,3%	66	51,6%	33	25,8%	3,93
X3.19	2	1,6%	33	25,8%	18	14,1%	61	47,7%	14	10,9%	3,41
X3.20	7	5,5%	40	31,3%	22	17,2%	42	32,8%	17	13,3%	3,17
X3											3,57
Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja											

Sumber Hasil Olah Data Spss 27 (2026)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (X3), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,57. Mengacu pada klasifikasi skala interval 4,20–5,00 (Sangat Efektif), 3,40–4,19 (Efektif), 2,60–3,39 (Kurang Efektif), 1,80–2,59 (Tidak Efektif), dan 1,00–1,79 (Sangat Tidak Efektif), maka skor tersebut termasuk dalam kategori Efektif. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung aktivitas pegawai. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X3.1 (4,20) yang berada pada kategori Sangat Efektif, disusul X3.2 (4,13) yang termasuk kategori Efektif dan mendekati Sangat Efektif. Selain itu, beberapa indikator lain seperti X3.18 (3,93), X3.5 (3,91), X3.6 (3,86), dan X3.17 (3,79) juga memperoleh penilaian positif, terlihat dari dominasi jawaban pada skala setuju dan sangat setuju. Di sisi lain, masih terdapat beberapa indikator yang berada dalam kategori Kurang Efektif, antara lain X3.3 (3,32), X3.4 (3,21), X3.8 (3,27), X3.12 (3,19), X3.16 (3,16), dan X3.20 (3,17). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang belum optimal dan masih perlu perhatian untuk ditingkatkan.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1.4 Tanggapan Responden Terkait Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	2	1,6%	12	9,4%	70	54,7%	44	34,4%	4,22
Y.2	0	0%	4	3,1%	10	7,8%	92	71,9%	22	17,2%	4,03
Y.3	5	3,9%	37	28,9%	20	15,6%	47	36,7%	19	14,8%	3,30
Y.4	3	2,3%	44	34,4%	23	18,0%	44	34,4%	14	10,9%	3,17
Y.5	1	0,8%	16	12,5%	18	14,1%	67	52,3%	26	20,3%	3,79
Y.6	1	1,6%	13	10,2%	24	18,8%	65	50,8%	24	18,8%	3,75

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7264>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Y.7	3	2,3%	45	35,2%	20	15,6%	49	38,3%	11	8,6%	3,16
Y.8	4	3,1%	43	33,6%	20	15,6%	44	34,4%	17	13,3%	3,21
Y.9	0	0%	15	11,7%	20	15,6%	63	49,2%	30	23,4%	3,84
Y.10	1	0,8%	15	11,7%	14	10,9%	69	53,9%	29	22,7%	3,86
Y.11	7	5,5%	38	29,7%	27	21,1%	38	29,7%	18	14,1%	3,17
Y.12	5	3,9%	29	22,7%	34	26,6%	44	34,4%	16	12,5%	3,29
Y.13	1	0,8%	17	13,3%	19	14,8%	54	42,2%	37	28,9%	3,85
Y.14	1	0,8%	10	7,8%	16	12,5%	74	57,8%	27	21,1%	3,91
Y.15	3	2,3%	31	24,2%	17	13,3%	59	46,1%	18	14,1%	3,45
Y.16	4	3,1%	31	24,2%	29	22,7%	43	33,6%	21	16,4%	3,36
Y.17	3	2,3%	15	11,7%	18	14,1%	53	41,4%	39	30,5%	3,86
Y.18	1	0,8%	9	7,0%	19	14,8%	71	55,5%	28	21,9%	3,91
Y.19	4	3,1%	28	21,9%	23	18,0%	59	46,1%	14	10,9%	3,40
Y.20	8	6,3%	35	27,3%	14	10,9%	55	43,0%	16	12,5%	3,28
Y											
Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai											
3,59											

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59. Jika mengacu pada klasifikasi skala interval 4,20–5,00 (Sangat Efektif), 3,40–4,19 (Efektif), 2,60–3,39 (Kurang Efektif), 1,80–2,59 (Tidak Efektif), dan 1,00–1,79 (Sangat Tidak Efektif), maka skor tersebut berada pada kategori Efektif. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai telah terlaksana dengan baik dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Y.1 (4,22) yang termasuk dalam kategori Sangat Efektif. Selain itu, beberapa indikator lain seperti Y.2 (4,03), Y.14 (3,91), Y.18 (3,91), Y.17 (3,86), Y.10 (3,86), dan Y.13 (3,85) juga berada pada kategori Efektif. Dominannya jawaban pada skala setuju dan sangat setuju menggambarkan bahwa pegawai dinilai mampu menjalankan tugas dengan kualitas dan hasil kerja yang baik. Di sisi lain, masih terdapat sejumlah indikator yang berada pada kategori Kurang Efektif, di antaranya Y.3 (3,30), Y.4 (3,17), Y.7 (3,16), Y.8 (3,21), Y.11 (3,17), Y.12 (3,29), Y.16 (3,36), dan Y.20 (3,28). Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek kinerja yang belum sepenuhnya optimal dan masih perlu ditingkatkan, baik dari segi ketepatan waktu, konsistensi kerja, maupun pencapaian target.

Uji Validitas

Penilaian validitas instrumen dilakukan berdasarkan tabel *Item-Total Statistics* dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, atau dengan melihat nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas kritis alpha, sehingga item pernyataan dinyatakan layak digunakan.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas

NO		Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel(df=N-2) taraf signifikan	Keterangan
1	Komunikasi	X1.1	0,571	0,173	Valid
2		X1.2	0,508	0,173	Valid
3		X1.3	0,450	0,173	Valid
4		X1.4	0,426	0,173	Valid
5		X1.5	0,450	0,173	Valid
6		X1.6	0,431	0,173	Valid
7		X1.7	0,434	0,173	Valid
8		X1.8	0,363	0,173	Valid
9		X1.9	0,402	0,173	Valid
10		X1.10	0,411	0,173	Valid
11		X1.11	0,411	0,173	Valid
12		X1.12	0,279	0,173	Valid
13		X1.13	0,493	0,173	Valid
14		X1.14	0,390	0,173	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7264>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

15		X1.15	0,391	0,173	Valid
16		X1.16	0,333	0,173	Valid
17		X1.17	0,491	0,173	Valid
18		X1.18	0,507	0,173	Valid
19	Motivasi Kerja	X2.1	0,463	0,173	Valid
20		X2.2	0,348	0,173	Valid
21		X2.3	0,558	0,173	Valid
22		X2.4	0,516	0,173	Valid
23		X2.5	0,328	0,173	Valid
24		X2.6	0,491	0,173	Valid
25		X2.7	0,493	0,173	Valid
26		X2.8	0,445	0,173	Valid
27		X2.9	0,414	0,173	Valid
28		X2.10	0,552	0,173	Valid
29		X2.11	0,533	0,173	Valid
30		X2.12	0,433	0,173	Valid
31		X2.13	0,409	0,173	Valid
32		X2.14	0,355	0,173	Valid
33	Lingkungan Kerja	X3.1	0,532	0,173	Valid
34		X3.2	0,394	0,173	Valid
35		X3.3	0,592	0,173	Valid
36		X3.4	0,472	0,173	Valid
37		X3.5	0,455	0,173	Valid
38		X3.6	0,389	0,173	Valid
39		X3.7	0,574	0,173	Valid
40		X3.8	0,387	0,173	Valid
41		X3.9	0,494	0,173	Valid
42		X3.10	0,318	0,173	Valid
43		X3.11	0,527	0,173	Valid
44		X3.12	0,369	0,173	Valid
45		X3.13	0,356	0,173	Valid
46		X3.14	0,339	0,173	Valid
47		X3.15	0,480	0,173	Valid
48		X3.16	0,409	0,173	Valid
49	X3.17	0,462	0,173	Valid	
50	X3.18	0,330	0,173	Valid	
51	X3.19	0,529	0,173	Valid	
52	X3.20	0,510	0,173	Valid	
53	Kinerja Pegawai	Y.1	0,624	0,173	Valid
54		Y.2	0,306	0,173	Valid
55		Y.3	0,448	0,173	Valid
56		Y.4	0,492	0,173	Valid
57		Y.5	0,478	0,173	Valid
58		Y.6	0,389	0,173	Valid
59		Y.7	0,458	0,173	Valid
60		Y.8	0,453	0,173	Valid
61		Y.9	0,457	0,173	Valid
62		Y.10	0,404	0,173	Valid
63		Y.11	0,365	0,173	Valid
64		Y.12	0,457	0,173	Valid
65		Y.13	0,505	0,173	Valid
66		Y.14	0,472	0,173	Valid
67		Y.15	0,358	0,173	Valid
68		Y.16	0,460	0,173	Valid
69		Y.17	0,467	0,173	Valid

70		Y.18	0,370	0,173	Valid
71		Y.19	0,467	0,173	Valid
72		Y.20	0,376	0,173	Valid

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel komunikasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,173 pada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Pada variabel komunikasi, 18 item pernyataan dinyatakan valid dengan rentang nilai r hitung antara 0,279–0,571. Variabel motivasi kerja memiliki 14 item dengan nilai r hitung berkisar 0,328–0,558 dan seluruhnya memenuhi kriteria validitas. Variabel lingkungan kerja terdiri dari 20 item dengan nilai r hitung antara 0,318–0,592 yang juga dinyatakan valid. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki 20 item dengan nilai r hitung berkisar 0,306–0,624 dan seluruh item memenuhi syarat validitas. Secara keseluruhan, semua butir pernyataan layak digunakan karena telah memenuhi ketentuan uji validitas, sehingga dapat dijadikan instrumen pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Realibitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Tabel 1.6 Hasil Uji Realibitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Realibel	Keterangan
Komunikasi	0,730	0,60	Realibel
Motivasi Kerja	0,698	0,60	Realibel
Lingkungan Kerja	0,785	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai	0,774	0,60	Realibel

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

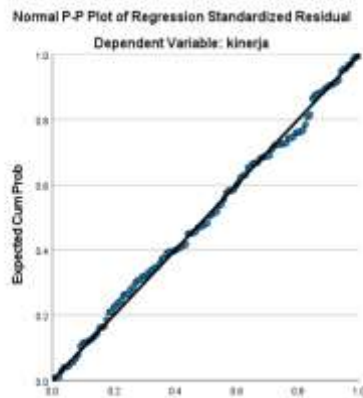
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel komunikasi sebesar 0,730, motivasi kerja 0,698, lingkungan kerja 0,785, dan kinerja pegawai 0,774. Semua nilai tersebut melebihi batas minimum reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kelayakan serta mampu menghasilkan estimasi yang akurat dan tidak bias. Pengujian ini bertujuan agar model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), yaitu bersifat terbaik, linier, dan tidak menyimpang. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas dan uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, yang masing-masing bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi layak digunakan sebagai dasar dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati grafik Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Hasil grafik histogram menunjukkan bahwa sebaran data membentuk pola menyerupai lonceng dan tidak menunjukkan kemencengan ke salah satu sisi, sehingga dapat dikatakan bahwa data menyebar secara normal. Selanjutnya, pada grafik Normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis regresi linier.



Gambar 1.1 Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas melalui Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa sebaran titik residual berada di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1.7 Uji kolmogorov-Smirnov

N			128
Parameter Normal ^{a,b}	Rata-rata		0,0000000
	Deviasi Standar		6,03321456
Perbedaan Paling Ekstrem	Absolute		0,51
	Positif		0,51
	Negatif		-0,33
Uji Statistik			0,51
Asimptomatika Signifikansi (2 ekor) ^c			0,200 ^d
Monte Carlo Sig.(2-tailed) ^e	Sig		0,584
	Interval Kepercayaan 99 %	Batas Bawah	0,571
		Batas Atas	0,596

Sumber Hasil Olah Data Spss 27

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa jumlah data yang dianalisis sebanyak 128 observasi. Nilai rata-rata data sebesar 0,0000000 dengan standar deviasi sebesar 6,03321456. Perbedaan maksimum yang teridentifikasi pada data memiliki nilai absolut sebesar 0,51, dengan perbedaan positif sebesar 0,51 dan negatif sebesar -0,33. Nilai statistik uji Kolmogorov–Smirnov diperoleh sebesar 0,51. Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) menunjukkan angka sebesar 0,584 dengan interval kepercayaan 99% yang berada pada rentang 0,571 hingga 0,596. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk digunakan pada analisis lanjutan.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen, karena multikolinearitas dapat memengaruhi ketepatan hasil analisis regresi. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai Tolerance dan Variance

Inflation Factor (VIF) menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Apabila nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 1.8 Uji Multikolineritas

Koefisien ^a			
Model		Statistik Kolinearitas	
		Toleransi	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	0,476	2,099
	Motivasi Kerja	0,525	1,904
	Lingkungan Kerja	0,519	1,928
a. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai			

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel *Coefficients*, terlihat bahwa variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* masing-masing sebesar 0,476; 0,525; dan 0,519, yang seluruhnya berada di atas batas ketentuan 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terdapat hubungan yang kuat. Selanjutnya, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel komunikasi tercatat sebesar 2,099, motivasi kerja sebesar 1,904, dan lingkungan kerja sebesar 1,928. Seluruh nilai VIF tersebut berada di bawah angka 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan kesamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan melalui uji Glejser dan analisis grafik Scatterplot. Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Temuan ini diperkuat oleh grafik Scatterplot yang memperlihatkan sebaran titik residual yang acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar merata di atas dan di bawah sumbu nol, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Glejser

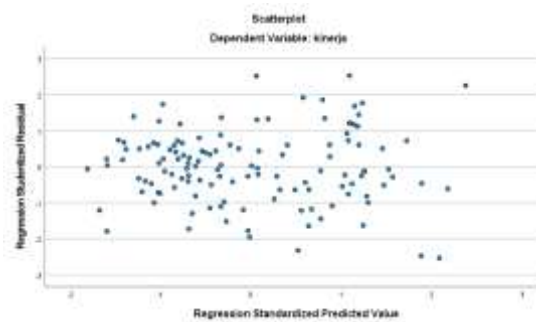
Tabel 1.9 Uji Glejser

Model	Tidak terstandarisasi	Koefisien Kesalahan Standar	Koefisien Beta Terstandarisasi	t	Sig
(konstan)	-7,563	10,831		-0,698	0,486
Komunikasi	0,20	0,51	0,048	0,395	0,694
Motivasi Kerja	0,009	0,041	0,027	0,210	0,834
Lingkungan Kerja	2,349	3,012	0,092	0,7800,	0,437
a. Dependent Variabel: ABS_RES					

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel komunikasi sebesar 0,694, motivasi kerja sebesar 0,834, dan lingkungan kerja sebesar 0,437. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai residual absolut. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi.

Uji Scatterplot



Gambar 1.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplot* yang menunjukkan hubungan antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola gelombang, corong, atau garis yang jelas. Selain itu, sebaran titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu residual. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut terhadap variabel dependen kinerja.

Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. 10 Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Model		Koefisien ^a				t	Sig.
		Koefisien yang tidak terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi			
		B	Std.Error	Beta			
1	(Constant)	24,338	4,901		4,965	0,001	
	Komunikasi	0,664	0,100	0,599	6,664	0,001	
	Motivasi Kerja	-0,485	0,110	-0,377	-4,408	0,001	
	Lingkungan Kerja	0,407	0,083	0,421	4,892	0,001	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Hasil Olah Data Spss 27

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel sebelumnya, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24,338 + 0,664X_1 - 0,485X_2 + 0,407X_3 + 0,05$$

Konstanta (24,338) menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada nilai 24,338 ketika variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dianggap tetap atau tidak berubah.

Koefisien komunikasi (0,664) berarti setiap peningkatan komunikasi satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,664 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien motivasi kerja (-0,485) menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja satu satuan justru menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,485 satuan dalam model regresi.

Koefisien lingkungan kerja (0,407) berarti setiap peningkatan lingkungan kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,407 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta untuk menguji apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji model (Uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t ditampilkan dalam tabel *Coefficients* dan dianalisis berdasarkan nilai t serta tingkat signifikansinya.

Tabel 1.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Koefisien ^a				t	Sig.
		Koefisien Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi			
		B	Std.Error	Beta			
1	(Constant)	24,338	4,901			4,965	0,001
	Komunikasi	0,664	0,100	0,599		6,664	0,001
	Motivasi Kerja	-0,485	0,110	-0,377		-4,408	0,001
	Lingkungan Kerja	0,407	0,083	0,421		4,892	0,001
a. Variabel dependen: Kinerja							

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Komunikasi memiliki koefisien regresi 0,664 dengan nilai t hitung 6,664 dan signifikansi $<0,05$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($6,664 > 1,657$), maka komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai beta 0,599 menunjukkan pengaruh yang kuat dalam model.

Motivasi kerja memiliki koefisien regresi $-0,485$ dengan t hitung $-4,408$ dan signifikansi $<0,05$. Karena |t hitung| lebih besar dari t tabel ($4,408 > 1,657$), maka motivasi kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja pegawai. Nilai beta $-0,377$ menunjukkan pengaruh yang cukup besar tetapi berlawanan arah.

Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi 0,407 dengan t hitung 4,892 dan signifikansi $<0,05$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($4,892 > 1,657$), maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta 0,421 yang menunjukkan kontribusi cukup kuat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F secara simultan digunakan untuk menguji apakah variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kemampuan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, uji F dapat menunjukkan apakah model regresi yang digunakan memiliki tingkat kelayakan yang memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel Uji F

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Regression	5078,358	3	1691,119	45,362	$<0,001^b$
Residual	4622,759	124	37,280		
Total	9696,117	127			
a. Dependen Variabel: Y					
b. Prediktor : (Konstan), X1, X2, X3					

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Hasil pengujian F secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 45,362 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga model regresi dinyatakan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi kriteria kelayakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan melalui nilai R Square.

Tabel hasil uji koefisien determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat yang Disesuaikan	Kesalahan Standar Estimasi
1	0,723	0,523	0,512	6,10576
a. Prediktor: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi				
b. Variabel dependent: kinerja				

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723, yang menurut Sugiyono (2019) termasuk dalam kategori hubungan kuat (0,60–0,799). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Makassar.

Nilai R Square sebesar 0,523 berarti 52,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0,512 menunjukkan bahwa 51,2% perubahan kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 48,8% dipengaruhi faktor lain. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 6,10576 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil sehingga model regresi cukup layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Analisis Dan Interpretasi Data Pembahasan

Hasil Penelitian Secara Statistik

Hasil pengujian regresi linear menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,664 dengan tingkat signifikansi 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Makassar. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komunikasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,664 satuan, dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi.

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi (β) sebesar -0,485 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Makassar, tetapi memiliki arah hubungan negatif. Nilai koefisien yang negatif menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja dalam model penelitian ini diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 0,485 satuan dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi.

Hasil pengujian regresi linear menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,407 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Makassar. Nilai koefisien

yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,407 satuan dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi.

Pembahasan Indikator Yang Mempunyai Nilai Yang Paling Tinggi Dan Paling Rendah

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi terhadap masing-masing indikator variabel, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Pada variabel komunikasi, indikator dengan skor tertinggi terdapat pada aspek pemahaman. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik. Sementara itu, indikator dengan skor terendah terdapat pada aspek pengaruh terhadap sikap, yang berarti komunikasi yang berlangsung belum sepenuhnya mampu mendorong perubahan perilaku kerja secara optimal.

Pada variabel motivasi kerja, indikator tertinggi terdapat pada rasa tanggung jawab, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas sesuai kewajibannya. Sebaliknya, indikator terendah terdapat pada aspek inisiatif dan kreativitas, yang mengindikasikan masih terbatasnya dorongan untuk melakukan inovasi atau mengambil langkah proaktif tanpa arahan langsung.

Pada variabel lingkungan kerja, indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada hubungan antarpegawai, yang menunjukkan adanya kerja sama dan interaksi yang cukup baik. Namun, indikator terendah terdapat pada fasilitas kerja, yang menunjukkan masih adanya keterbatasan sarana pendukung dalam menunjang aktivitas pekerjaan.

Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, indikator tertinggi terdapat pada ketepatan pelaksanaan tugas, sedangkan indikator terendah berada pada aspek inisiatif kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, tetapi masih perlu peningkatan dalam hal kreativitas dan pengembangan ide.

Hasil Penelitian Berdasarkan Observasi Langsung di Tempat Penelitian

Hasil observasi langsung di Dinas Kesehatan Kota Makassar menunjukkan bahwa komunikasi antarbidang belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Terdapat beberapa kondisi di mana informasi program tidak tersampaikan secara merata atau mengalami keterlambatan, sehingga berdampak pada kurang sinkronnya pelaksanaan kegiatan antarunit kerja. Selain itu, beban kerja yang cukup tinggi pada periode tertentu, terutama saat pelaksanaan program kesehatan prioritas, turut memengaruhi kondisi kerja pegawai. Beberapa fasilitas kerja seperti perangkat komputer dan sarana pendukung lainnya belum tersedia secara merata, yang berpotensi menghambat efektivitas penyelesaian tugas. Namun demikian, hubungan interpersonal antarpegawai relatif harmonis dan suasana kerja secara umum cukup kondusif. Kondisi ini mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun terkait temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, hal ini kemungkinan disebabkan oleh tekanan kerja dan tuntutan administratif yang cukup tinggi, sehingga motivasi yang muncul lebih bersifat karena kewajiban dan tekanan eksternal dibandingkan dorongan intrinsik yang murni.

Hasil Penelitian yang Mendukung/Sejalan

Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Pada variabel komunikasi, ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian [15] pada Kantor Camat Hilisalawa'ah yang juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditandai dengan nilai signifikansi 0,001 serta koefisien regresi yang bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang terbangun dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, pada variabel motivasi kerja, penelitian ini menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian [16] pada karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, motivasi yang kurang tepat atau bersifat tekanan dapat berdampak kurang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, pada variabel lingkungan kerja, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan temuan [17] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, serta didukung fasilitas yang memadai mampu mendorong peningkatan produktivitas dan performa kerja dalam organisasi.

Secara keseluruhan, keselarasan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memperkuat bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan pengaruh motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Makassar, karena komunikasi yang efektif, jelas, dan terarah antara pimpinan dan pegawai mampu meningkatkan pemahaman tugas dan mendukung pencapaian kinerja. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dalam model penelitian ini justru diikuti penurunan kinerja, kemungkinan disebabkan oleh tekanan kerja atau tuntutan tugas yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan yang kondusif, aman, nyaman, didukung hubungan kerja yang harmonis serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Referensi

- [1] Adelia, R. D. Pratiwi, Zulkifli, And A. A. Nuryadin, "Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Intellectual-Emosional-Spiritual Intelligence, Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Syekh Yusuf Gowa," *J. Manaj. Bisnis Dan Kesehat.*, Vol. 1, No. 2, 2024, Doi: 10.70817/Jmbk.V1i2.38.
- [2] Fadhillah Ayu Pratiwi And Sri Widodo, "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 154–165, 2022, Doi: 10.35968/2jf05h65.
- [3] E. Sulistiawati, A. Iskandar, And B. Kartakusumah, "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) Dan Disiplin Pelaksanaan Skema Jam Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat Evi Sulistiawati Berliana Kartakusumah," *J. Ilmu Huk. Dan Adm. Negara*, Vol. 2, No. 2, 2024.
- [4] E. R. Y. H. Mahbara, Z. Adriani, And D. Dahmiri, "Model Kinerja Perawat Melalui Komunikasi Interpersonal Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari)," *J. Manaj. Terap. Dan Keuang.*, Vol. 13, No. 02, Pp. 666–679, 2024, Doi: 10.22437/Jmk.V13i02.32178.
- [5] S. Saifdar, S. Faiz, And N. Mubarak, "Leadership Dynamics In Nursing: A Comparative Study Of Paternalistic Approaches In China And Pakistan.," *Leadersh. Health Serv. (Bradf. Engl.)*, Vol. 37, No. 4, Pp. 570–586, Sep. 2024, Doi: 10.1108/LHS-03-2024-0028.
- [6] N. D. Pakpahan And D. S. Syahreza, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan," *Futur. Acad. J. Multidiscip. Res. Sci. Adv.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 908–916, 2025, Doi: 10.61579/Future.V3i2.495.
- [7] K. Amalia, S. Sumijatun, And H. Azis, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023," *J. Manaj. Dan Adm. Rumah Sakit Indones.*, Vol. 7, Pp. 144–152, Apr. 2023, Doi: 10.52643/Marsi.V7i2.3038.
- [8] Y. Zhang, Y. Fu, X. Zheng, X. Shi, J. Liu, And C. Chen, "The Impact Of Nursing Work Environment, Emotional Intelligence, And Empathy Fatigue On Nurses' Presenteeism: A Structural Equation Model," *BMC Nurs.*, Vol. 24, No. 1, P. 291, 2025, Doi: 10.1186/S12912-025-02905-4.
- [9] F. Humaira, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BIREUEN," *Kebangsaan*, Vol. 11, No. 21, Pp. 28–34, 2022.
- [10] F. C. Subeno, Z. Aripin, R. Syahidin, Kosasih, V. Paramarta, And F. Yuliaty, "ANALISIS KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTALASI PELAYANAN PRIVATE RUMAH SAKIT WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR," *Ners*, Vol. 9, Pp. 7693–7701, 2025.
- [11] A. A. P. Agung, *BUKU AJAR METODE PENELITIAN BISNIS*. Jawa Timur: CV GLOBAL KREATIF MEDIA, 2025.
- [12] Y. Gurning, B. Syam, And Setiawan, "KOHESIVITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA," *J. Telenursing*, Vol. 3, Pp. 1–1, 2020, Doi: 10.1007/978-3-642-54672-3_415-1.
- [13] Z. Iba And A. Wardhana, *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. CV EUREKA MEDIA REKSA, 2021.
- [14] Dinkes, "Profil Dinkes Kota Makassar."
- [15] P. Ndruru, "PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILISALAWA ' AHE," *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, Vol. 7, No. 2, Pp. 241–253, 2024.
- [16] A. M. Farras, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai," *J. Tafidu*, Vol. 4 No.4, 2022.
- [17] R. D. Sihaloho, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN," *J. Ilm. SOCIO SECRETU*, Vol. 9, Pp. 273–281, 2019.