



Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Desa Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor

Loriana Senlau¹, Theresia Lounggina Luisa Peny², Hermayanti³,
Alvonso Fanisius Gorang⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Abstract

This research was conducted with the aim of finding out the influence of work motivation, work communication, work discipline and work environment on employee performance at the Taman Mataru Village Health Center, Mataru District, Alor Regency. With a total of 44 respondents. The data analysis used was multiple linear regression analysis with the t test and f test as a tool to test the research hypothesis.

Based on the results of the analysis, it was found that there was a significant influence, both partially and simultaneously, on the variables of work motivation, work communication, work discipline and work environment on employee performance. This is proven by the variable value, for the work motivation variable the significant value is 0.000, where this value is smaller than the alpha value, namely 0.05 or 5%, thus the research results do not accept Ha1, for the work communication variable the significant value is more than 0.000. smaller than the alpha value of 0.005 or 5%, so the research results do not accept Ha2, for the work discipline variable with a cognitive value of 0.000 it is smaller than the alpha value of 0.005 or 5% so that this research does not accept Ha3, for the work environment

variable with a significant value of 0.000 where this value is smaller than the alpha value of 0.005 or 5%, thus this research does not accept Ha4. The resulting multiple linear regression analysis formula is $y = 0.372 + 0.481X_1 + 0.398X_2 + 0.503X_3 + 0.362 X_4 + e$

Keywords: *Work Motivation, Work Communication, Work Discipline, Work Environment, performance*

ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Senlau, L., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Desa Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.B), 351-364. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14960>

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan pada hakikatnya adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.

Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga mengalami peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Banyaknya program puskesmas yang

tinggi(Sulaeman 2009). Idealnya kinerja pegawai dikatakan baik jika secara kuantitas yaitu jumlah pekerjaan terrealisasi sesuai target dan secara kualitas yaitu mutu penyelesaian pekerjaan baik dan secara ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan (Mangkunegara 2010). Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan dengan baik menuju ke arah peningkatan kinerja.

Dalam mencapai kesuksesan setiap instansi tidak terlepas dari kinerja para tenaga kerja, semakin banyak kinerja para pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula pengaruh positif yang didapatkan begitupun sebaliknya, ketika kinerja para pegawai menurun maka akan membawa pengaruh negatif maka, untuk meningkatkan kinerja para pegawai perusahaan atau instansi harus menjaga dan meningkatkan kinerja. Rivai dalam Zeny Nanda Wardana (2021), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang dinyatakan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada puskesmas harus mengutamakan sumber daya manusia karena kehandalan dan juga bakat yang dimiliki dikembangkan melalui dukungan motivasi, komunikasi, disiplin serta lingkungan kerja yang mendukung dan lancar secara baik sehingga hal itu akan mengakibatkan perusahaan semakin berkembang secara baik dan juga maju. karena, maju dan mundurnya perusahaan tergantung dari kinerja pegawai yang dimiliki. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Taman Mataru perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki salah satunya yaitu melalui motivasi karena melalui motivasi dan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada proses pencapaian tujuan secara baik akan lebih baik bagi organisasi dalam suatu perusahaan atau instansi. biasa disebut dengan part time. Dari perbedaan jam kerja inilah tentu ada saja berpengaruh dengan gaji atau upah ataupun imbalan yang diterima oleh pegawai tersebut. karena setiap pegawai mempunyai tugas yang harus diselesaikan dengan bagiannya masing-masing. Menurut Marasa Dalam Hasibuan (2019), mendefinisikan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Komunikasi kelompok terjadi pada orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi tersebut sehingga komunikasi organisasi dapat menjadi suatu cara untuk mengidentifikasi budaya kerja anggota dalam organisasi tersebut. Dalam pembentukan karakter berkomunikasi yang baik untuk menjalin hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan dan pegawai dengan pegawai demi mewujudkan kinerja pegawai untuk pencapaian tujuan bersama dan juga individu. pegawai yang bekerja pada Puskesmas Taman Mataru mungkin kurang menjalin hubungan yang baik antara pegawai dan atasan sehingga kurangnya kinerja

dilihat dari sisi ini pegawai bekerja sering tidak sesuai dengan keinginan para pasien yang mendapatkan pelayanan perawatan baik rawat jalan atau rawat inap. Pendapat Mangku Negara Dalam Eneng Sukmayanti (2018), komunikasi adalah proses pemberian informasi dari satu pihak ke pihak lain atau proses membangun hubungan yang baik, baik itu secara pribadi atau individu dalam organisasi maupun secara berkelompok dengan orang lain sehingga tercapainya tujuan secara bersama dan juga individu.

Disiplin kerja pegawai, sikap dan tingalaku yang sesuai dengan organisasi baik secara tertulis dan juga tidak tertulis bisa dapat diwujudkan sehingga perilaku seseorang mampu mentaati dan mampu menyesuaikan diri dengan setiap peraturan, agar kedisiplinan seseorang dalam mentati peraturan mempunyai tujuan yang jelas yaitu mencapai puncak kedisiplinan yang kemudia dengan sendirinya kepribadian seserang dalam mentaati semua peraturan yang ada akan membawa perubahan besar dalam organisasi dimana ia bekerja. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemauan sesorang untuk mematuhi semua aturan bisnis dan etika terkait pengetahuan adalah niat seseorang untuk mengikuti semua aturan dan mengetahui tugas dan tanggungjawab seseorang.

Sehingga untuk mewujudkan tujuan organisasi dan tujuan individu maka lingkungan kerjapun menjadi perhatian bagi atasan, segala sesuatu disekitar pekerja yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat mengacuh pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut Mardina (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan untuk dapat bekerja optimal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah pegawai dalam puskesmas desa taman mataru kecamatan kabupaten alor sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. sampel jenuh adalah teknik penutupan bilangan semua semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ($N = n$). sampel yang digunakan perorangan tersebut dengan responden. dengan demikian maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai puskesmas taman mataru kecamatan mataru kabupaten alor sebanyak 44 orang

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, muesioner dan dan studi kepustakaan. teknik analisis menggunakan dua tahap yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. analaisis pendahuluan terdiri dari analisis deskriptif jawaban responden , analisis uji kuesioner, dan uji asumsi klasik. analaisis lanjutan terdiri dari uji regresi linear berganda, uji T dan uji f dan koevesien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Nkoesioner Penelitia

a. uji validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X1)

1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Per	<i>Pearso</i>	Bata	Kete
P1	0,740	0,3	Vali
P2	0,930	0,3	Vali
P3	0,906	0,3	Vali
P4	0,701	0,3	Vali
P5	0,802	0,3	Vali
p6	0,779	0,3	Vali

p7	0,887	0,3	Vali
p8	0,881	0,3	Vali
p9	0,795	0,3	Vali
p10	0,769	0,3	Vali

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.9. diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen motivasi kerja dinyatakan valid karena R hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari pada nilai korelasi (r). dengan demikian maka seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid

2. Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja

Tabel 2
hasil uji validitas variabel komunikasi kerja (X2)

Pern	Pearson	Batas	Keter
P1	0,916	0,3	Valid
P2	0,744	0,3	Valid
P3	0,869	0,3	Valid
P4	0,869	0,3	Valid
P5	0,907	0,3	Valid
P6	0,908	0,3	Valid
P7	0,867	0,3	Valid
P8	0,874	0,3	Valid
P9	0,835	0,3	Valid
P10	0,714	0,3	Valid

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komunikasi (X2) pada tabel 4.10. diatas diatas diketahui nilai batas validitas untuk semua item pernyataan lebih besar dari batas validitas 0,3. dengan demikian, maka seluruh pernyataan pada valid.

3. Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X4)

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Perny	Pearson	Batas	Ketera
P1	0,653	0,3	Valid
P2	0,647	0,3	Valid
P3	0,704	0,3	Valid
P4	0,766	0,3	Valid
P5	0,726	0,3	Valid
P6	0,576	0,3	Valid
P7	0,530	0,3	Valid
P8	0,741	0,3	Valid
P9	0,814	0,3	Valid
P10	0,578	0,3	Valid

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja seperti tabel 4.11. diatas di ketahui nilai nilai batas validitas untuk semua item pernyataan lebih besar

dari batas validitas 0,3. dengan demikian, maka seluru item pernyataan pada variabel disiplin kerja valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Pernyata	<i>Pearson</i>	Batas	Keteranga
P1	0,744	0,3	Valid
P2	0,720	0,3	Valid
P3	0,832	0,3	Valid
P4	0,744	0,3	Valid
P5	0,754	0,3	Valid
P6	0,728	0,3	Valid
P7	0,878	0,3	Valid
P8	0,725	0,3	Valid
P9	0,814	0,3	Valid
P10	0,578	0,3	Valid

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X4) seperti pada tabel 4.13. diatas dapat diketahui nilai batas validitasi untuk semua item pernyataan lebih besar dari batas validitas 0,3. dengan demikian, maka seluru item pernyataan dinyatakan valid

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyata	<i>Pearson</i>	Batas	Keteranga
P1	0,653	0,3	Valid
P2	0,647	0,3	Valid
P3	0,704	0,3	Valid
P4	0,766	0,3	Valid
P5	0,726	0,3	Valid
P6	0,576	0,3	Valid
P7	0,730	0,3	Valid
P8	0,741	0,3	Valid
P9	0,814	0,3	Valid
p10	0,808	0,3	Valid

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja (Y) pada tabel 4.13 diatas , maka dapat diketahui nilai batas validitasi untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3 dengan demikian maka semua pernyataan dinyatakan valid.

1. Hasil Uji Reliabilitas

uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstrukstur suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan vasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistik *Cronbach Alpha* (α). menurut Husaini Usman (2012: 91), *Choronbach Alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen skala likert(1-5), atau instrumen yang item-itemnya dalam bentuk esai. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas adalah alpha cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

jika nilai alpha cronbach kurang dari ($<0,60$), maka dinyatakan gugur atau tidak reliabel .tetapi jika nilai alpha cronbach lebih atau sama dengan ($\geq 0,60$), maka dinyatakan reliabel. Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel dapat dilihat pada tabel 4.14. berikut ini :

Tabel 6
hasil Uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
(X1)	0.942	0.6	Reliabel
(X2)	0.951	0.6	Reliabel
(X3)	0.889	0.6	Reliabel
(X4)	0.908	0.6	Reliabel
(Y)	0.870	0.6	Reliabel

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut diatas , maka diketahui nilai cronbach alpha setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 ,sehingga dengan maka hasil yang didapatkan dari perhitungan ini semua variabel memiliki nilai yang reliabel karena nilai diatas dari batas nilai reliabel.

. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas.

Menurut I'Riyalno uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. pada penelitian ini peneliti menggunakan dua metode, yang pertama dengan melihat uji *one sampel kolmogorav-smirnov teas*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.14. berikut ini :

Tabel 6.
hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09443816
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.064
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas mendapatkan hasil yang signifikansi yaitu $200^{c,d} > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

2. Hasil Uji linearitas

Uji linearity dapat dilakukan melalui deviaton from linearity sebagai berikut.

- Jika signifikansi $f < 0,05$, maka tidak hubungan yang linearity antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika signifikan uji $f > 0,05$ maka dapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Linearitas Pada Pada Kinerja Pegawai

Variabel Bebas	Uji F	Sig
Motivasi Kerja	1.607	0.139
Komunikasi Kerja	0.885	0.539
Disiplin Kerja	1.464	0.195
Lingkungan Kerja	0.670	0.774

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Dari tabel 4.15. diatas menunjukan nilai deviaton from linearity $0,05$ maka terdapat hubungan yang linearity antara variabel motivasi kerja (X1) variabel komunikasi kerja (X2) variabel disiplin kerja (X3) dan variabel lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Hasil Uji Multi Kolinearitas

Multikolinearitas dilakukan untuk mengathui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai vif masing-masing variabel independen dan melihat nilai korelasi antara variabel independen. Apabilah nilai vif lebih kecil dari standar signifikansi sebesar $0,05\%$ maka tidak terjadi multikolinearitas :

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-40.035	19.580		-2.045	.054		
X1	1.627	.340	.793	4.789	.000	.763	1.311

	x	-	.16	-.054	-	.	.71	1
2	x	.052	4	.316	756	7	.396	
	x	.1	.18	.217	.	.	.39	2
3	x	73	5	938	359	2	.551	
	x	.1	.23	.191	.	.	.37	2
4	x	89	6	804	431	1	.694	

sumber : hasil data olahan penelitian 2024

Berdasarkan hasil olahan diatas maka dapat diketahui bahwa nilai vif dari masing-masing variabel independen lebih besar dari taraf nilai 0,05 yaitu nilai vif variabel motivasi kerja 1.311, nilai VIF variabel komunikasi kerja sebesar 1.396, nilai vif variabel disiplin kerja sebesar 2.551 dan nilai vif variabel lingkungan kerja sebesar 2.694. pada bagian coefficient correlatons, dapat dilihat bahwa nilai korelasi diantara variabel independen tersebut tidak dapat terjadi multikolinearitas

4. Hasil Uji Heterokedastisitas

uji heterokedastisitas dilakukan untuk apakah dalam model regresi linear varians terjadi ketidak samaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas kriteria yang berlaku adalah jika sgnifikansi nilai uji t Glejzer $\geq 0,05$, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 9

hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glezer)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.594	.15		-.430	.670
1 x	.193	.127	.229	.519	.247
2 x	-.045	.181	-.038	-.248	.806
3 x	.147	.140	.170	.050	.297
4 x	.172	.136	.208	.260	.212

Sumber: Hasil Data Olahan Penelitian 2024

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glezer hasil signifkansi dari variabel motivasi kerja signifkansi 0.247, variabel komunikasi kerja signifkansi sebesar 0.896, variabel disiplin kerja 0.297, dan variabel lingkungan kerja 0.212 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar signifkansi .05% . sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

1. Regresi Linear Berganda

regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Komunikasi Kerja(X2),variabel Disiplin Kerja (X3), variabel Lingkungan Kerja (X4), terhadapvariabel terikat Kinerja Pegawai (Y) diKantor Puskesmas Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Mode	Unstandar ized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	
	B	S td Error	Beta	ig	
Const	.372	.083		.421	.000
X1	.481	.121	.464	4.294	.000
X2	.398	.104	.377	3.826	.000
X3	.503	.121	.495	4.175	.000
X4	.362	.116	.349	3.120	.000

Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian 2024

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui koesioner dan perhitungan dengan menggunakan program spss 22 for windows maka di peroleh output pengujian data sebagai berikut

$$Y = 0,372 + 0,481X_1 + 0,398X_2 + 0,503X_3 + 0,362X_4 + e$$

Persamaan regresi linear berganda memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai kostanta sebesar 0,372 mengandung arti bahwa semua fariabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini kinerja pegawai bernilai konstan (0) maka nilai variabel Y akan meningkat 37,2%
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,481 mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kinerja pegawai sebsar satu kali, maka akan mengakibatkan variabel motivasi kerja pada Puskesmas Desa Ataman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor akan meningkat menjadi 48,1%
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi kerja 0,398 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Ataman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor akan meningkat sebesar 39,8%.

4. Nilai koefisien variabel disiplin kerja 0,503 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu kali , maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Des Ataman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor akan meningkat sebesar 50,3%
5. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja 0,362 mengandung arti bahwa, setiap kenaikan satu kali, maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Ataman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor bertambah menjadi 36,2 %
6. Uji T (Secara Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksud untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, keempat yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara masing-masing terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sg) dengan nilai alfa dan dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi uji t (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa maka hipotesis diterima

Tabel 11

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Mode 1	Unstandard ized Coefficients		Standar dized Coefficients	t Sig	
	B	Std Error	Beta		
Constant)	.372	.083		4.21	.000
X1	.481	.112	.464	4.294	.000
X2	.398	.104	.377	3.826	.000
X3	.502	.121	.495	4.17	.000
X4	.362	.116	.349	3.120	.000

sumber : Hasil Data Olahan Penelitian 2024

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistic melalui uji t dengan taraf nyata 0,05 % dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dengan demikian maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Variabel Komunikasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistic melalui uji t dengan taraf nyata 0,05 % dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dengan demikian maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistic melalui uji t dengan taraf nyata 0,05 % dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dengan demikian maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Lingkungan Kerja (X4)

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistic melalui uji t dengan taraf nyata 0,05 % dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dengan demikian maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

1. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji f atau uji parsial dimaksud untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi uji f (sig) dengan nilai alfa dan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji f (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa maka hipotesis diterima

Tabel 12

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	235.203	4	58.801	9.918	.000 ^b
Residual	32.797	39	841		
Total	268.000	43			

sumber : Hasil Data Olahan Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4. 20 di atas dapat diketahui nilai sig untuk pengaruh variabel motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% yang artinya bahwa variabel motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai .

Koefesien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini :

Tabel 13

Koefesien Detrminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.853	1.281

Sumber : Hasil Data Olahan Penelitian 2024

Senlau L./Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 10(20),54-67

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas menunjukan angka koefesien determinasi atau Adjusted R Square R^2 sebesar 0,732 atau sebesar 73,2% yang artinya bahwa kontribusi atau sumbangan dari ke empat variabel bebas dalam penelitian iniyaitu

motivasi kerja (X1), komunikasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 73,2% sedangkan sisanya 26,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Desa Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor . Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%
2. Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Desa Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%
3. Disiplin kerja brpengaruh terhadap Kinerjapegawai Puskesmas Desa Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Desa Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%
5. Motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara sama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Desa Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Taman Mataru Kecamatan Mataru Kabupaten Alor sebesar 73,2 %

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana*

- Pendidikan, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor.

Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>

Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>