AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat

Mulyadi[1], M Yusuf[2]*, Emalia Ariska[3], Zalikha[4]
Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Aceh, Indonesia
my.as72@gmail.com

Submitted: 23rd February 2024 | **Edited**: 28th April 2024 | **Issued**: 01st May 2024

Cited on: Mulyadi, M., Yusuf, M., Ariska, E., & Zalikha, Z. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(2), 883-895.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of communication and discipline on employee performance with motivation as an intervening variable. This type of research is associative research. Data collection in this research was carried out using a survey approach with a quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 82 respondents, while the population used in this research were employees of Rantauprapat Regional Hospital, Labuhanbatu Regency. Data collection techniques were carried out using interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis tool used in this research uses SEM-PLS. The data analysis technique in this research is descriptive analysis. The results of this research show that communication on employee performance has a positive and significant effect, communication on motivation has a positive and significant effect, the influence of motivation on employee performance has a positive but not significant effect, discipline on employee performance has a positive and significant effect, discipline has an effect on motivation positively and significantly. Meanwhile, motivation does not mediate the effect of communication on employee performance. And meanwhile motivation also does not mediate the influence of work discipline on employee performance.

Keywords: Discipline, Communication, Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Perusahaan yang selalu menentukan berkembang maju atau tidak, bukan hanya di lihat dari kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu di lihat dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk

mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Permasalahan yang menarik untuk dikaji pada sumber daya manusia yaitu masalah kinerja. Kinerja (*performance*) dimaknai sebagai tingkat pencapaian hasil seseorang karyawan yang sedang berlangsung (Sampe,2014). Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu dengan tepat dapat membantu suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasinya ataupun proses produksinya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

RSUD Rantauprapat merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Labuhanbatu. Dalam era globalisasi saat ini Rumah Sakit menginginkan sumber daya manusia yang ada lebih produktif lagi sehingga mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Peneliti melakukan survey melalui kuesioner terhadap pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat sebanyak 16 orang responden. ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya komunikasi, disiplin kerja, Motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dari hasil survey tersebut ada 3 faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Komunikasi, Disiplin kerja dan motivasi. Sehingga diduga yang menjadi penyebab dari naik turun nya kinerja pegawai adalah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi.

Kinerja pada RSUD Rantauprapat dimana kinerja pegawai dinilai cukup baik apabila diukur pada aspek kualitas pekerjaan yang dihasilkan maupun pada kemampuan pegawai dalam bekerjasama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Situasi ini tentunya menjadi menarik untuk diteliti,

Komunikasi dapat dikatakan sebagai proses pertukaran fakta, ide, opini, atau emosi melalui kata kata, surat, simbol atau pesan. Dalam organisasi, komunikasi adalah

cara untuk dapat saling memahami dan saling mengerti antar anggota organisasi Norani ,dkk (2015). Komunikasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah atau merugikan perusahaan. Permasalahan komunikasi yang terjadi di area r*aw material weighing* adalah ada kesalahpahaman informasi dari atasan atau rekan kerja dan adanya perubahan kebijakan dalam organisasi yang lupa di sampaikan oleh atasan membuat proses komunikasi menjadi tidak efektif dan efisien. Adanya proses *feedback* tetapi belum spesifik membuat bawahan tidak mengerti akan tugas tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu komunikasi yang tidak baik antar atasan atau dengan rekan kerja membuat karyawan menjadi tidak bersemangat sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang pegawai rumah sakit. Menurut mereka komunikasi yang terjadi masih belum optimal dikarenakan sering terjadi miss komunikasi antara atasan dengan pegawai sehingga mengganggu rencana kerja yang ada, dan komunikasi yang dilakukan hanya 1 arah saja sehingga mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan.

Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Kinerja kerja akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi meningkat.

Selain komunikasi, disiplin juga diperlukan dalam diri pegawai. Pada umumnya setiap pegawai yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi sehingga untuk tujuan organisasi dapat tercapai dan menciptakan produktifitas yang tinggi serta prestasi kerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Siswadi and Lestari (2021) Disiplin adalah suatu kekuatan yang ada dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku, disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang pegawai ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan

ini akan dilakukan bilamana usaha pendekatan untuk membina, memperbaiki dan membangun mengalami kegagalan. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi

Memotivasi karyawan merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. pegawai yang termotivasi memilki karakteristik pribadi yang memiliki kekuatan internal dan eksternal yang berkualitas agar dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya. Rendahnya tingkat motivasi karyawan adalah salah satu permasalahan yang sering terjadi pada setiap perusahaan atau instansi. Banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pelanan terhadap pasien kurang memuaskan bagi keluarga pasien. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai, mudah merasa bosan dan jenuh, yang terlihat dari para pegawai RSUD Rantauprapat masih ada mengobrol dan bercanda dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja. Dengan demikian komunikasi, disiplin dan adanya motivasi sangatlah penting bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin dan penyampaian komunikasi yang baik antar pegawai dapat mencapai tujuan organisasi dan dapat menciptakan kinerja yang baik juga.

LANDASAN TEORI

Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening adalah sebuah penelitian yang berfokus pada pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dalam konteks ini, komunikasi dan disiplin dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam teori, komunikasi dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai dalam memahami tujuan organisasi dan memperoleh informasi yang diperlukan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai dan mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Disiplin juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi dapat membantu pegawai dalam mengatur waktu dan sumber daya

dengan efektif, sehingga mereka dapat fokus pada tugas dan mencapai tujuan dengan lebih baik. Disiplin yang tinggi juga dapat meningkatkan motivasi pegawai karena mereka merasa bahwa mereka dapat mencapai tujuan dengan cara yang efektif.

Lebih lanjut, motivasi dapat dilihat sebagai variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara komunikasi dan disiplin dengan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka dengan cara yang lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu dalam memahami bagaimana komunikasi dan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah berdasarkan karakteristik masalah yang akan di teliti yaitu explanatory research yaitu penelitian yang dapat dilakukan apabila pengetahuan tentang masalahnya sudah cukup, artinya sudah ada beberapa teori tertentu dan sudah ada berbagai penelitian yang menguji berbagai hipotesis tertentu hingga terkumpul sebagai generalisasi empiris. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai RSUD Rantauprapat yaitu sebanyak 441 orang.

Menurut Sugiyono (2012:16) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan pendapat Slovin. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 82 orang. Dengan tingkat standar eror sebanyak 10%.

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang di teliti, yakni validitas (ketepatan) dan reabilitas (kehandalan) dari suatu variabel, antara lain : (1) konsistensi internal (*Internal Consitensy / Composite Reliability*), (2) Validitas Kovergen (*Convergent Validity / Average Varianced Extracted / AVE*), dan (3) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) Hair et al. (2014). Analisis model struktual bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, minimal ada tiga bagian yang perlu di analisis didalam model struktual ini yaitu: Kolinearitas (*Colinearity Variance Inflastion Factor/VIF*), Analisis Jalur (*Path Analysis)* Untuk menguji variabel intervening.

HASIL PENELITIAN

Konsisten Internal

Tabel 1. Composite Reliability

Variable	*Cronbach's Alpha*	*Rho_A*	*Composite Reliabilty*	*Ave*
Komunikasi	0,358	0,345	0,693	0,430
Disiplin	0,317	0,709	0,611	0,450
Kinerja	0,129	0,516	0,628	0,472
Motivasi	0,535	0.551	0.760	0.515

Sumber : Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa composite reliability semua variabel > 0.6 sehingga semua variabel reliabel untuk di uji.

Validitas Konvergen

Table 2. Validity Testing Analysis Results based on Loading Values

	KM	D	M	K	P Value
KM1	(0.779)	0.076	0.389	-0.117	<0.001
KM2	(0.680)	0.206	0.120	0.042	<0.001
KM3	(0.886)	-0.059	-0.242	-0.001	<0.001
KM4	(0.853)	-0.073	-0.126	0.328	<0.001
D1	0.872	(0.097)	-0.073	-0.122	<0.001
D2	-0.117	(0.523)	0.833	-0.117	<0.001
D3	0.042	(0.937)	-0.190	0.076	<0.001
D4	-0.001	(0.944)	-0.096	0.206	<0.001
M1	0.328	-0.817	(0.817)	-0.059	<0.001
M2	-0.122	-0.855	(0.755)	-0.073	<0.001
M3	0.128	0.006	(0.877)	0.006	<0.001
M4	-0.313	-0.078	(0.692)	0.005	<0.001
K1	-0.083	0.073	(0.733)	(0.002	<0.001
K2	0.043	-0.033	(0.806)	(0.076	<0.001
K3	-0.046	-0.075	(0.729)	(0.206	<0.001
K4	0.328	0.085	0.817	(0.759)	<0.001
K5	0.034	0.006	0.054	(0.706)	<0.001

Sumber : Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2023

Dari tabel 2 didapat bahwa nilai outer loading > 0.4 sehingga indikator dari variabel adalah valid. Dengan demikian data penelitian memiliki tingkat keabsahan untuk dianalisis.

Kolinearitas

Tabel 3. Kolinearitas (VIF)

	Komunikasi	Kinerja	Motivasi	Disiplin
Komunikasi		0,037	1,734	
Kinerja				
Motivasi		0,218		
Disiplin		0,276	1,834	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

VIF untuk korelasi Komunikasi dengan motivasi adalah 1.834 < 5.00 (tidak terjadi masalah kolinearitas), VIF untuk korelasi komunikasi dengan kinerja pegawai adalah 0,037 <5.00 artinya tidak terjadi kolinearitas, VIF untuk korelasi motivasi dengan kinerja pegawai adalah 0,218 <5.00 artinya tidak terjadi kolinearitas, VIF untuk korelasi disiplin dengan motivasi pegawai adalah 1,934 <5.00 artinya tidak terjadi kolinearitas, VIF untuk korelasi disiplin dengan kinerja pegawai adalah 0,276 <5.00 artinya tidak terjadi kolinearitas

Koefisien Jalur Model Struktual

Penguji Pengaruh Langsung

Tabel 4. Koefisien Jalur

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Value
X1-Y	0,269	0,271	0,134	0,162	0,000
X1-Z	0,601	0,564	0,208	0,326	0,003
Z-Y	0,064	0,057	0,167	0,423	0,001
X2-Y	0,524	0,563	0,169	0,227	0,000
X2-Z	0,283	0,345	0,259	0,258	0,005

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa Direct effect komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.269 (positif) dan P-Value 0.000 <0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, Direct effect komunikasi terhadap motivasi adalah 0.601 (positif) dan P-Value 0.003<0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, Direct effect motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.064 dan P-Value 0.001<0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, Direct effect disiplin terhadap kinerja pegawai adalah 0.524 (positif) dan P-Value 0.000 <0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dan Direct effect disiplin terhadap motivasi adalah 0.283 (positif) dan P-Value 0.005<0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5. Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Value
X2-Y-Z	0,035	0,032	0,123	0,304	0,763
X1-Y-Z	0,018	0,015	0,053	0,333	0,741

Sumber: Hasil Olah data, 2023

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa koefisien pengaruh tidak langsung X2-Y-Z adalah sebesar 0.035 dengan P-Value 0.763 <0,05 tidak signifikan karena nilai P-Value lebih besar dari 0.05 maka artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018) dan Nilai koefisien pengaruh tidak langsung X1-Y-Z adalah sebesar 0.018 dengan P-Value 0.741 < 0,005 tidak signifikan karena nilai P-Value lebih besar dari 0.05 maka artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja pegawai	0,634	0,623
Motivasi	0,782	0,752

Sumber : Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2023

Dari tabel 6 diatas nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa R – Square Adjustade model jalur I = 0,634 Artinya kemampuan variable komunikasi dan disiplin dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 63,4%. dengan demikian model tergolong moderat (sedang), R – Square Adjusted model jalur II = 0,782 Artinya kemampuan variable komunikasi dan motivasi dalam menjelaskan motivasi pegawai adalah sebesar 78,2%. dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Rantauprapat

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai 0.269 (positif) dan P-Value 0.000 <0.05, Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safarini & Asih (2020) yang mengatakan adanya

pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi di suatu instansi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Rantauprapat

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai 0.601 (positif) dan P-Value 0.001<0.05. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Untari, 2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada saat ini tingkat kedisiplinan pegawai RSUD Rantauprapat sudah cukup baik dan diharapkan pula untuk masa yang akan datang para pegawai harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, karena dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan keinginan untuk selalu menerapkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka para pegawai akan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik dan dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai di RSUD Rantauprapat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai 0.064 dan P-Value 0.003< 0.05. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subakti, 2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Pada saat ini motivasi yang diberikan kepada pegawai RSUD Rantauprapat didapat sesuai dengan kinerja yang telah mereka capai, dan di harapkan untuk masa yang akan datang pegawai harus mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh pegawai. Dan karena itu semakin baik motivasi yang diberikan maka pegawai semakin baik dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah di tentukan dan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai 0.524 (positif) dan P-Value 0.000<0.05. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap motivasi pada RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safari et al., 2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif terhadap motivasi. Pada saat ini komunikasi yang terjadi pada RSUD Rantauprapat cukup baik, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan lebih baik sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan untuk di masa yang akan datang komunikasi harus lebih terjalin secara efektif dan efisien, karena semakin baik komunikasi yang terjadi antar sesama pegawai maupun atasan akan meningkatkan motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja bersama tim.

Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kmotivasi adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai .283 (positif) dan P-Value 0.005<0.05. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi pada pegawai RSUD Rantauprapat. Hasil penelitiain ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi. Pada saat ini pegawai RSUD Rantauprapat memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik, dan diharapkan untuk di masa yang akan datang untuk lebih meningkatkan kedisplinan. Karena dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menunjukan sikap yang positif bagi pekerjanya dan pegawai yang merasa termotivasi dalam keadaan emosional yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Dari penelitian ini pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0.035 dengan P-Value 0.763 <0,05 yang artinya lebih besar dari 0.05, maka dari itu motivasi tidak berperan dalam memediasi komunikasi Terhadap Kinerja pegawai. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa motivasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya",(Mangkunegara, 2020).Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang dimiliki kemampuan yang diperoleh pegawai

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Dari penelitian ini pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0.018 dengan P-Value 0.741 < 0,005 yang artinya lebih besar dari 0.05, maka dari itu motivasi tidak berperan dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian temuan ini penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan untuk seluruh objek, namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti saja. Jadi peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa Dengan adanya disiplin yang ketat maka kinerja pegawai belum tentu akan meningkat justru dengan adanya tekanan yang semakin tinggi maka tingkat kinerja pegawai akan semakin menurun dengan adanya motivasi diharapkan tingkat disiplin kerja karyawan akan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat, Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat**,** Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada RSUD Rantauprapat**,** Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada RSUD Rantauprapat**,** pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening tidak signifikan, sehingga motivasi tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat, pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening tidak signifikan, sehingga motivasi tidak memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Muhammad Faris. 2017. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta."

Adil, Veronica Mercy, Greis M Sendow, and Genita G Lumintang. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4).

Afianto, Izaz Dany, and Hamidah Nayati Utami. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang)."

Ahmad, Laode Ismail. 2017. "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(1).

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia* 9(2): 191–200.

Arifin, Ari Rizqi Ridwan. 2019. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya."

Dewita, Nofria. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam." *Jurnal Pundi* 4(1).

Farida, Umi, and Sri Hartono. 2016. "Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II."

Ferianto, Kusno, and Ika Setyo Rini Ahsan. 2016. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy Perawat Dalam Melaksanakan Resusitasi Pada Pasien Henti Jantung." *Jurnal Kesehatan Mesencephalon* 2(4).

Ginting, Nurmaidah Br. 2018. "Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan." *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*: 130–39.

Hamdu, Ghullam, and Lisa Agustina. 2011. "Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar IPA Di Sekolah Dasar." *Jurnal penelitian pendidikan* 12(1): 90–96.

Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvya. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." In *Prosiding Seminar Nasional USM,* , 134–47.

Herlina, Elyn. 2016. "PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BDW YOGYAKARTA)."

Lie, Tjiong Fei. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6(1).

Norani, Mega, Abdul Hafid Amirullah, and Muhammad Darwis. 2015. "Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar." *Jurnal Office* 1(1): 1–7.

Pratama, Angga. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 3(2): 146–58.

Rivai, Ahmad. 2021. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 11–22.

Riyanda, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta." *Fakultas Ekonomi UNY*.

Sampe, Maria S. 2014. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *JUPITER* 13(2).

Sari, Ria Widhia. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman." *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 5(3).

Sedarmayanti, Hj. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.

Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Hari Haryanto. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 14(1): 96–112.

Siagian, Mauli. 2017. "Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri." *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* 2(2): 1–16.

Siswadi, Yudi, and Dinda Lestari. 2021. "Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance." *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)* 2(1): 227–37.

Sumaki, Windy. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal berkala ilmiah efisiensi* 15(5).

Sumbung, Indra Lestari, Syaikhul Falah, and Alfiana Antoh. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal kajian ekonomi dan keuangan daerah* 2(1): 217591.

Supomo, R, and Eti Nurhayati. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bandung: Yrama Widya* 3.

SUTRISNO, FIONA ANGGRAINI. 2017. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA RIAU KEMARI (PRK) DURI."

Thoha, Miftah. 2017. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Kencana.

Umam, Muhammad Khoirul, L Budi Handoko, and M Kom. 2015. "Analisis Kinerja Jaringan WLAN Menggunakan Metode Action Research Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Pemalang." *Program Studi Teknik Informatika S* 1.

Wijanarka, Albertus Bima. 2018. "Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Studi Kasus pada Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang)." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol* 7.

Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5(1): 60–67.