

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS AWAL BROS BATAM

Novani Shadilla Mahendra¹, Jontro simanjuntak²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb180910170@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resources are factors that need to be considered by a company. Human resources are a driving force for running the company and as an asset for the survival of the company, both in the short and long term. All companies must have the same goal, namely to achieve a profit and have a very small risk of loss. In order to achieve that goal, a company must maximize the use of production and non-production factors. From this phenomenon, the title of this study was taken to be investigated more deeply. This study aims to analyze whether there is an effect of communication, work discipline and work motivation on employee performance at Awal Bros Hospital Batam. This type of research uses quantitative research, with primary data conducted by distributing questionnaires to 241 respondents. The sampling technique in this study used simple random sampling method and the data analysis method used was descriptive method, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The data was processed with the help of SPSS version 25, the results showed that the variables of communication, work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination of 0.415 indicate that the variables of communication, work discipline and work motivation affect employee performance by 41.5% and the remaining 58.5% is influenced by other variables.

Keywords: *Communication, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Komunikasi yang efektif di dalam sebuah organisasi akan memudahkan semua orang menyelesaikan tugas yang menjadi kewajiban mereka (Fachrezi & Khair, 2020). Komunikasi merupakan suatu sarana yang digunakan untuk mengotrol, mengetahui setiap pekerjaan. Adanya komunikasi sebagai bentuk interaksi kita kepada orang disekitar, komunikasi juga harus sesuai atau tempat sasaran dengan demikian komunikasi dapat berjalan sesuai perintah dan keadaan.

Disiplin ialah alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya sehingga memiliki kemauan dalam mengubah tingkah laku dan juga untuk upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kemampuan seorang menaati seluruh standar yang terdapat pada perusahaan serta kebiasaan atau norma sosial yang berlaku (Ambarita *et al.*, 2018).

Motivasi mempersoalkan dengan cara apa mendorong semangat kerja karyawan, supaya para karyawan memiliki rasa kerja keras dengan mengupayakan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan (Ningtyas *et al.*, 2018).

Kinerja merupakan pencapaian oleh sekelompok orang atau individu dari sisi kualitas dan volume dalam menyelesaikan setiap

komitmen mendasar dan menunjukkan tugas dan kapasitas sesuai tolak ukur tergantung pada klasifikasi dan batas tertentu yang telah dikendalikan oleh pihak administrasi atau pemimpin (Willson & Hikmah, 2020).

Rumah Sakit Awal Bros beramat di Jl. Gajah Mada No. Kav. 1, Baloi Indah, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29422, Merupakan salah satu grup rumah sakit di Indonesia, dan saat ini terdapat 18 rumah sakit cabang yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia. Pemikiran yang mendasari berdirinya RS Awal Bros ini dari keinginan Almarhum. H. Awaloeddin tertarik untuk berkontribusi dalam pengembangan dan peningkatan pelayanan medis di Indonesia. Pada tanggal 29 Agustus 1998, Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru dibuka untuk pertama kalinya, dirancang oleh Ir. H. Arfan Awaloeddin, MARS. Seperti rumah sakit lainnya, Rumah Sakit Awal Bros Batam menawarkan fasilitas medis lengkap yang meliputi ruang gawat darurat, laboratorium, apotek, radiologi, hemodialisis, rehabilitasi dan lainnya. Semua fasilitas ini digunakan untuk segala macam kebutuhan yang mungkin dimiliki pasien.

Dalam sebuah perusahaan pasti tidak luput dari yang namanya masalah komunikasi, kedisiplinan dan motivasi tidak dipungkiri begitu juga dengan RS Awal Bros Batam. Komunikasi sangat berperan penting dalam proses

keberlangsungan pekerjaan setiap karyawan. Komunikasi yang terjadi di RS Awal Bros Batam terdapat beberapa kendala, mulai dari sesama karyawan dan juga komunikasi ke atasan. Ini karena ada banyak proses yang terjadi untuk mendapatkan informasi. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menghambat proses kerja.

Berdasarkan uraian masalah di atas dan batasan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Dalam Penelitiannya Dewi mengatakan bahwa pada dasarnya komunikasi bisa dilihat secara fundamental dari perspektif yang berbeda, jika dilihat sebagai suatu proses, komunikasi adalah proses mengirim serta menerima informasi yang berjalan sesuai arah. Secara simbolis, komunikasi menggunakan symbol yang berbeda yang dikomunikasikan secara nonverbal (gerak tubuh, ekspresi dan isyarat) sedangkan secara verbal (lisan atau tulisan), (Ambarita *et al.*, 2018). sedangkan menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2018) mengatakan komunikasi merupakan suatu cara pemindahan suatu informasi, pemikiran, pemahaman dari pihak pertama ke pihak lainnya dengan tujuan agar pihak tersebut dapat menginterpretasikan seperti tujuan yang diharapkan.

Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto (2019) untuk dapat berkomunikasi secara efektif, maka terdapat indikator yang mempengaruhinya, ialah:

1. Ketepatan
2. Persepsi
3. Pengendalian
4. Kredibilitas
5. Keharmonisan

Motivasi Kerja

Disiplin menurut Waridin dan Masrukhin (Arda, 2017) sebagai keadaan yang ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas yang ditujukan oleh standar untuk membantupeningkatan kinerja. Siagian dalam (Shinta & Siagian, 2020) mengemukakan disiplin kerja ialah metode yang diterapkan oleh pimpinan agar dapat berinteraksi dengan karyawannya yang dengan demikian dapat mengubah perilaku pekerjaannya, dengan maksud adanya peningkatan pengendalian diri untuk bisa

mengikuti peraturan yang berlaku pada disuatu organisasi. Indikator Motivasi Kerja.

Indikator Motivasi Kerja

Sinambela (2017), mengatakan ada beberapa tingkat disiplin yang dapat diperkirakan dengan menggunakan indikator berikut ini:

1. Fungsi disiplin, penjelasan tentang arah disiplin yang telah dijalani karyawan.
2. Ketaatan terhadap aturan adalah sejauh mana setiap karyawan mematuhi dan tunduk pada aturan yang ada.
3. Konsisten pelaksanaan adalah sikap yang adil pada saat penerapan peraturan perusahaan sehari-hari untuk semua jenjang pekerjaan.
4. Sanksi adanya disiplin adalah pemberian yang tegas jika ada pelanggaran disiplin.
5. Hasil dari penerapan tindakan disipliner yaitu penilaian akhir dari tingkat kehadiran dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Motivasi ialah komponen yang mempengaruhi antusiasme seorang karyawan untuk berperan aktif dalam pekerjaan. Motivasi penting ditanamkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Moekijat mengemukakan (Lawasi & Triatmanto, 2017) motivasi merupakan pengertian yang berisi instrumen perilaku, alasan atau insentif dalam diri individu untuk memotivasi individu untuk bertindak. Wibowo (2018) berpendapat bahwa motivasi yaitu mendorong serangkaian proses perilaku manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin termotivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka. Dan sebaliknya, jika motivasinya menurun demikian semakin rendah pula kinerjanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto ada beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Penghargaan
Dalam memberikan motivasi tidak hanya dari dorongan semata, tetapi bisa dalam memberikan berupa apresiasi atas kinernya, pengakuan atas keterampilannya atau hal yang berdampak positif untuk dirinya. Apresiasi atau penghargaan ini merupakan faktor kebutuhan untuk bisa mengatasi sebuah tanggung jawab dimana telah dibebankan kepadanya untuk dapat dihadapi.
2. Prestasi Kerja
kemajuan karir setiap orang dilihat dari seluruh prestasi dari hasil kerjanya dalam menyelesaikan tanggungjawab. Tidak adanya prestasi yang bagus, sulit untuk seorang karyawan dapat diusulkan untuk dipromosikan.
3. Keberhasilan dalam bekerja
Prestasi dalam pekerjaan akan membangkitkan semangat pekerja untuk dapat lebih giat agar mengerjakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan. Pencapaian itu, akan membawa perasaan bahagia dan bangga terhadap diri sendiri yang mana dapat mempertanggung jawabkan atas apa yang menjadi kewajibannya. Oleh sebab itu

perusahaan akan semakin percaya untuk dapat mempertahankan karyawan tersebut untuk berada dalam lingkungan pekerjaan itu.

4. Promosi

Kemajuan adalah kemauan seorang pekerja untuk tugas yang lebih tinggi, baik sejauh kewajiban yang tinggi juga, kebanggaan atas status yang lebih tinggi, kemampuan yang lebih baik, serta adanya kenaikan upah atau gaji. Waktu, tempat dan syarat yang lainnya merupakan suatu yang dinamakan “pekerjaan yang lebih baik”, saat seorang pekerja dipromosikan jabatannya, mulailah akan mempunyai tanggungjawab yang lebih berat dari pekerjaan yang sebelumnya. Saat promosi tidak sesuai dengan tanggungjawab dan juga kenaikan gaji ini berarti bukan yang dinamakan promosi.

5. Pengakuan

Adanya pengakuan atas kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam suatu pekerjaan adalah suatu keharusan bagi pemimpin dalam sebuah perusahaan. Adanya pengakuan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena akan mendorong karyawan tersebut agar bekerja lebih baik dan berprestasi dalam bidang pekerjaan.

6. Pekerjaan itu sendiri

Telah ditegaskan bahwa akhirnya kewajiban dalam pengembangan karir seseorang terletak pada karyawan itu sendiri. semua pihak berupa pimpinan, rekan kerja hanya sebagai memberikan dorongan. Maka semua tergantung karyawan itu sendiri hendak lebih mengembangkan diri sendiri atau tetap berada diposisi tersebut atau jauh lebih menurun (Sembiring, 2020).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Ningtyas et al., 2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

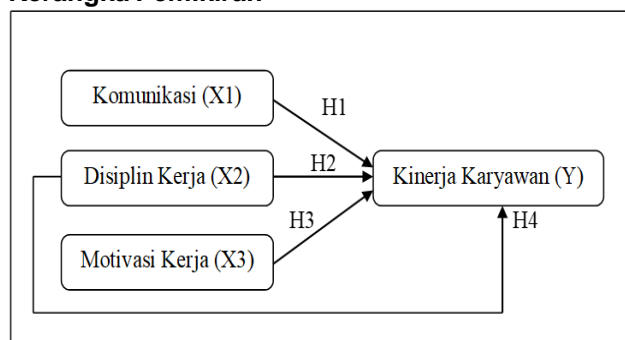
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, yang meliputi penentuan pengaruh antar variabel. Teknik yang digunakan untuk penelitian ini adalah *probability sampling*, dan metodenya menggunakan *simple random sampling*. Untuk memperoleh data maka dilakukan penyebaran kuesioner. Yang akan menjadi sarana untuk membantu peneliti dengan mudah mengumpulkan informasi tentang tanggapan staf di RS Awal Bros Batam. Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa aplikasi SPSS versi 25. Digunakan dalam

Penelitian yang dilakukan oleh (Lawasi & Triatmanto, 2017), mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Yang mana hasil menunjukkan mengenai uji regresi linier berganda, maka diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah variabel komunikasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supriandi & Simanjuntak, 2020), mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

Hipotesis Penelitian

- H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam
- H4 : Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.

memggambarkan atau mendeskripsikan tanggapan responden terhadap variabel dependen dan independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat apakah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam. Penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 25 dengan sampel sebanyak 241 responden.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,501	0,1266	Valid
	X1.2	0,520		
	X1.3	0,463		
	X1.4	0,487		
	X1.5	0,514		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,651	0,1266	Valid
	X2.2	0,501		
	X2.3	0,451		
	X2.4	0,481		
	X2.5	0,425		
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,559	0,1266	Valid
	X3.2	0,468		
	X3.3	0,396		
	X3.4	0,496		
	X3.5	0,554		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,646	0,1266	Valid
	Y.2	0,557		
	Y.3	0,416		
	Y.4	0,514		
	Y.5	0,520		

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

berdasarkan dari tabel, untuk semua pernyataan pada variabel komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan r hitung lebih besar dari

r tabel (0,126). Maka dapat dipastikan bahwa instrument data yang digunakan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian berikutnya.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

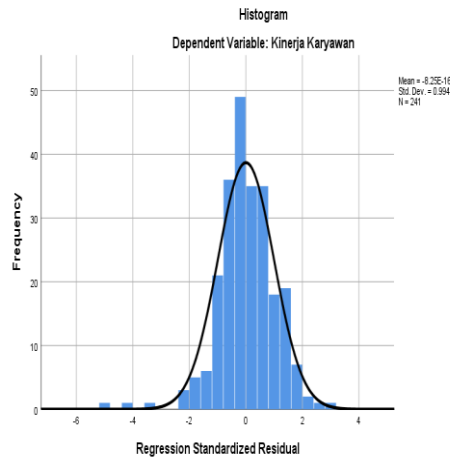
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,657	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,666	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,656	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,691	5	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Tabel 2. menunjukkan variabel pada penelitian ini memiliki *Cronbach's Alpha* >0,6. Oleh karena itu, bahwa semua penilaian dari setiap variabel dalam kuesioner memiliki nilai yang hampir sama, artinya kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan histogram, grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* serta Uji Kolmogorov-Smirnov.

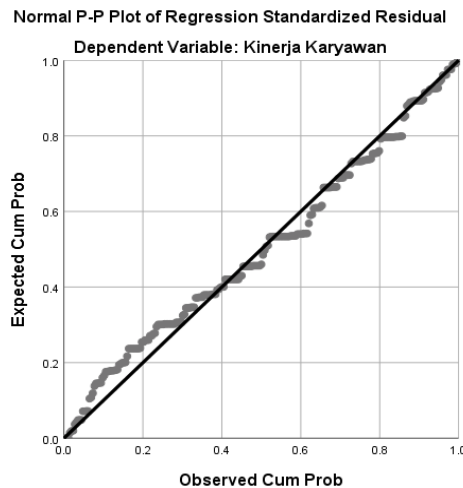


Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2020

Terlihat bahwa garis tersebut membentuk kurva yang berarti data terdistribusi normal. Ada cara lain untuk menguji normalitas yaitu dengan melihat

Normal p-p plot Regression Standardized, seperti yang tersaji dibawah ini:



Gambar 3 *Normal p-p plot Regression Standardized*

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2020

Adanya titik-titik pada daerah garis diagonal, membuktikan bahwa pengujian normalitas dengan grafik *normal p-p plot Regression Standardized* berdistribusi normal. Uji normalitas

bisa dilakukan menggunakan uji *klomogorov-smirnov*. Dengan tingkat signifikansinya adalah 0,05, berikut hasil dari uji *klomogorov-smirnov*.

Tabel 3. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		241
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	105.330.275
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.074
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.116
Point Probability		.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil data pada tabel 3 terlihat bahwa hasil dari pengujian Kolmogorov Smirnov memiliki Asymp. Sig (2-tailed) yakni $0,200 < 0,05$, maka data tersebut dianggap tidak normal hal ini terjadi karena data yang digunakan dengan uji yang digunakan

tidak signifikan oleh karena itu peneliti menguji data Kembali dengan uji yang sama tetapi berbeda dengan menggunakan Exact maka hasil yang diperoleh Exact Sig. (2-tailed) yakni $0,116 > 0,05$, maka data tersebut sudah dikatakan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1	Komunikasi	0,73	1,371
	Disiplin Kerja	0,622	1,607
	Motivasi Kerja	0,588	1,701

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2020

bahwa hasil pengujian pada model ini tidak terjadi multikolinearitas karena VIF pada setiap variabel

yakni variabel komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah < 10 .

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.806	.971		.831	.407	
1	Komunikasi	-.022	.043	-.038	-.499	.618
	Disiplin Kerja	.030	.044	.055	.678	.499
	Motivasi Kerja	.000	.001	-.033	-.395	.693

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Hasil uji ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan variabel komunikasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,618 > 0,05$, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi

$0,499 > 0,05$, dan variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi $0,693 > 0,05$.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3,243	1,476		2,198	,029	
1	Komunikasi	,206	,064	,187	3,206	,002
	Disiplin Kerja	,210	,066	,200	3,179	,002
	Motivasi Kerja	,433	,073	,383	5,914	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 6. tersebut, didapat persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 3,243 + 0,206 X_1 + 0,210 X_2 + 0,433 X_3$$

1. Nilai konstanta yaitu 3,243, menyatakan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai 3,243.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,206, untuk kenaikan 1 poin pada variabel komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni sebesar 0,206. terdapat hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,210, untuk kenaikan 1 poin pada variabel disiplin kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni sebesar 0,210. Ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,433, untuk kenaikan 1 poin pada variabel motivasi kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan 0,206. Ada hubungan positif antara motivasi kerjadan kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.407	1,05995

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Menunjukkan bahwa angka *R square* sebesar 0,415, dengan presentase sebesar 41,5%, nilai tersebut mempengaruhi variabel komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), secara **Hasil Uji T (Parsial)**

simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,5%.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,243	1,476		2,198	,029
1					
Komunikasi	,206	,064	,187	3,206	,002
Disiplin Kerja	,210	,066	,200	3,179	,002
Motivasi Kerja	,433	,073	,383	5,914	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka uji hipotesis untuk masing-masing varaibel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian H1 dapat diketahui nilai signifikansinya untuk pengaruh variabel komunikasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah $0,002 < 0,05$ dan t hitung yakni $3,206 > t$ tabel 1,969, dengan demikian H1 diterima yang diartikan terdapat pengaruh signifikan yang positif pada variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Pengujian H2 dapat diketahui nilai signifikansinya untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X_2), terhadap variabel kinerja

3. Pengujian H3 dapat diketahui signifikansinya untuk pengaruh variabel komunikasi (X_3), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yakni $0,000 < 0,05$ dan t hitung yakni $5,914 > t$ tabel 1,969, dengan demikian H3 diterima yang diartikan terdapat pengaruh signifikan yang positif pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	188,529	3	62,843	55,936	.000 ^b
Residual	266,267	237	1,123		
Total	454,797	240			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Pada tabel 10 terlihat bahwa nilai F hitung adalah 55,939 > F tabel 2,64 dan signifikasinya yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersamaan berpengaruh signifikan pada variabel Y. Dapat disimpulkan bahwa variabel

Pembahasan

Hasil uji t memperlihatkan adanya pengaruh antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam. Hal ini ditandai dengan nilai signifikannya yakni $0,002 < 0,05$ dan t hitung yakni $3,206 > t$ tabel 1,969 dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikannya $0,002 < 0,05$ dan t hitung yakni $3,179 > t$ tabel 1,969. Dapat diasumsikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam. Hal ini terlihat dari signifikasinya $0,000 < 0,05$ dan t hitung yakni $5,914 > t$ tabel 1,969. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung dari variabel komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah 55,939 (F hitung) > 2,64 (F tabel), dengan signifikasinya $0,000 < 0,05$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan variabel komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada RS Awal Bros Batam.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan di RS Awal Bros Batam, peneliti menarik kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, terbukti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, terbukti bahwa komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, & Sisca. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTAHANAN NASIONAL (BPN) KOTA. *MAKER*, 4(2), 40–50.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ningtyas, N. D. A., Asfiah, N., & Novi, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomi Syariah*, 3, 12–23.
- Purwanto, D. (2019). *Komunikasi Bisnis Edisi 5*. Erlangga.
- Sembiring, H. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN*. 13(1).
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO. *Apresiasi Ekonomi*, 8, 338–346.
- Sianmbela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja, Edisi kelima*. Rajawali Pers.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KINCO PRIMA. *EMBA*, 8(3), 75–83.