

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KESEHATAN KOTA BATAM

Siti Nadiah Albantani¹, Asron Saputra²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910376@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether communication and work discipline affect employee performance at the Batam City Health Office. This research was conducted using quantitative techniques. The population used consisted of 164 employees of the Batam City Health Office. The research sample used as many as 164 employees of the Batam City Health Office with the saturated sampling method. Questionnaires were used as a data collection technique. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression, communication has an effect of 0.392 or 39.2% on employee performance (Y) at the Batam City Health Office and work discipline (X2) has an effect of 0.490 or 49.0% on employee performance (Y) at the City Health Office. Batam. Communication factors and work discipline affect employee performance (Y) at the Batam City Health Office by 71.4%, according to the data of the coefficient of determination (R²). Based on the results of the t test, communication has a partially significant effect on employee performance and work discipline has a partially significant effect on employee performance, and the f test results show that communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) at the Batam City Health Office.

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance; Communication.*

PENDAHULUAN

Secara umum sumber daya manusia atau pekerja yang memiliki potensial, energik, berpengetahuan dan inventif sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensial, energik, berpengetahuan dan inventif suatu perusahaan atau instansi akan mampu mewujudkan visi dan tujuannya. Suatu perusahaan atau instansi harus berusaha mengembangkan sumber daya atau pekerja yang loyal, kreatif, imajinatif, berpikiran maju dan mampu berpikir kritis. Pernyataan ini didukung oleh (Mauli Siagian & Fitriana, 2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia seharusnya mampu mengembangkan potensi yang

dimilikinya berupa keterampilan, sikap dan pengetahuan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu komunikasi. Dalam komunikasi pemahaman dan kenyamanan dalam bekerja akan dihasilkan dari komunikasi yang efektif. Di tempat kerja komunikasi terkadang tidak efisien. Kesalah pahaman dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam suatu perusahaan atau instansi sering terjadi dalam pertumbuhan organisasi. Perusahaan atau instansi membutuhkan komunikasi yang kuat antara pekerja dengan atasan serta karyawan lainnya untuk mencapai keharmonisan kerja. Pernyataan ini didukung oleh (N. B. Ginting, 2018) yang berpendapat bahwa terciptanya perselisihan didorong oleh komunikasi

yang tidak efektif yang merugikan perusahaan akibatnya komunikasi dipandang sebagai komponen penting dari suatu perusahaan. Behgitu juga menurut (Shinta & Mauli Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi yang kuat dapat membangun hubungan dalam suatu organisasi sehingga tidak timbul kesalahpahaman.

Selain dari komunikasi unsur lain yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan aspek terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan karena disiplin kerja yang efektif memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Kilvin & Mauli Siagian, 2020) ketidakhadiran karyawan memiliki dampak yang signifikan karena jika banyak pekerja yang tidak hadir sehingga kinerja karyawan menurun dan pekerjaan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dan karenanya memiliki pengaruh pada pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan sebuah perusahaan menentukan berapa lama ia dapat bertahan. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda karena tingkat kemampuan kinerja setiap orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tidak sama. Oleh karena itu menciptakan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja maksimal bagi perusahaan atau instansi memerlukan dorongan dan kompetensi yang kuat. Seperti yang disebutkan oleh (Shinta & Mauli Siagian, 2020) bahwa kinerja karyawan merupakan penilaian kerja individu dan kelompok di dalam perusahaan dalam rangka melaksanakan tanggung jawab utama yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja dan komunikasi yang baik adalah dua aspek yang dianggap penting untuk keberhasilan kinerja.

Penyelenggaraan program kesehatan merupakan proses pertumbuhan yang panjang dan berkelanjutan karena lingkungan perilaku masyarakat, genetik, dan ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan semuanya

mempengaruhi kesehatan masyarakat dengan derajat yang berbeda-beda. Kebijakan kesehatan di Kota Batam harus mampu beradaptasi dengan kemajuan strategis terkini guna mendorong masyarakat untuk hidup bersih, sehat, dan berkeadilan. Sejak tahun 1970, Dinas Kesehatan Kota Batam berlokasi di Jalan Raja H. No. 7, Sungai Harapan, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444.

Permasalahan pada Dinas Kesehatan Kota Batam yaitu permasalahan mengenai komunikasi berdasarkan *survey* yang peneliti lakukan diperoleh bahwa sering terjadinya miskomunikasi antara atasan dan karyawan, ketika atasan menyampaikan informasi kepada karyawan untuk suatu pekerjaan tertentu sering kali karyawan tersebut salah dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi mengenai komunikasi agar atasan dan karyawan tidak terjadi miskomunikasi, jika hal tersebut dapat diatasi segera mungkin maka kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam akan meningkat.

Selanjutnya masalah disiplin kerja di Dinas Kesehatan Kota Batam. Secara spesifik terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti hilang atau ketinggalan *badge name* yang terjadi saat absensi tidak dapat diambil dengan menggunakan *finger* dan pada saat jam istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan yang mengakibatkan kinerja tidak efektif. Berkaitan mengenai permasalahan disiplin kerja berdasarkan survei yang dilakukan masih banyak karyawan yang belum bisa memaksimalkan disiplin kerja karena masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dengan berbagai alasan. Hal ini akan berkaitan dengan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam. Absensi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam menunjukkan masih terdapat karyawan yang tidak hadir maupun yang datang terlambat seperti terlihat pada absensi tersebut dimana pada bulan September tahun 2021 hingga Desember tahun 2021

mengalami peningkatan dari karyawan yang tidak hadir maupun datang terlambat dari hal tersebut absensi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam belum maksimal karena masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja maupun karyawan yang tidak hadir hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan jika karyawan yang datang terlambat ataupun tidak hadir akan mengakibatkan waktu kerja yang berkurang sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktu dari hal ini Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi lagi terkait dengan disiplin kerja dimana jika hal mengenai disiplin kerja tidak segera diselesaikan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan menurun.

Dalam hal kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi lagi tentang komunikasi dan disiplin kerja agar permasalahan tersebut dapat teratasi sehingga kinerja karyawan yang terbaik dapat tercapai. Kinerja karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa pencapaian target dan realisasi tidak konsisten dan hasilnya dapat digambarkan berfluktuasi atau berubah tergantung pada area kinerja yang dievaluasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Batam terlihat jelas bahwa lebih banyak tujuan yang belum tercapai dari pada yang tercapai. Kurangnya disiplin kerja dan komunikasi yang baik menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam.

Seperti yang dibahas sebelumnya menghasilkan kinerja kerja yang kuat tidak hanya membutuhkan komunikasi yang efektif tetapi juga disiplin kerja yang ketat terhadap peraturan kerja. Akibat dari salah berkomunikasi antara bawahan dan atasan serta tidak adanya kedisiplinan karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam yang menyebabkan menurunnya tingkat pencapaian secara keseluruhan yang dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

2.1 Komunikasi

Komunikasi penting dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi seperti pernyataan kebijakan perusahaan, instruksi, memo resmi, laporan antara departemen administrasi dan pemasaran serta informasi tentang pedoman kerja dan pengumuman. Hal ini dikarenakan kemampuan komunikasi pekerja harus diperkuat lebih lanjut agar memiliki pengaruh terhadap informasi yang diberikan secara jelas dan untuk mencegah miskonsepsi yang mungkin timbul di tempat kerja. (Metta & Asron, 2021)

Kegiatan yang dilakukan di dalam suary perusahaan akan berisiko tinggi jika komunikasi yang dilakukan tidak terjadi seperti yang diharapkan. Komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai proses transmisi data atau konsep dari satu individu ke individu lain. Proses ini dapat berlangsung secara lisan atau dalam bentuk tertulis, dan dapat mencakup dua atau lebih individu. (N. B. Ginting, 2018)

Komunikasi merupakan langkah mendasar dalam memahami kodrat manusia karena melibatkan banyak aspek atau tahapan kegiatan. Terlepas dari kenyataan bahwa tahapan ini berbeda satu sama lain dan hanya dapat dikaitkan dengan berlalunya waktu, dampak komunikasi sangat penting pada kinerja pekerja secara keseluruhan. (Shinta & Mauli Siagian, 2020)

Pihak lain dapat memahami sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang melalui komunikasi. Namun komunikasi hanya akan efektif jika pesan yang disampaikan dapat diinterpretasikan secara sama oleh penerima pesan. Ketersediaan komunikasi dapat mempermudah seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain dalam rangka membangun sebuah organisasi yang akan menghasilkan hubungan yang diinginkan. (Dessy Shinta & Mauli Siagian, 2020)

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain,

baik secara langsung (lisan) maupun tidak langsung (melalui penggunaan media), dengan tujuan mengajar atau mempengaruhi pandangan, pendapat, atau perilaku penerima.

Menurut (Julita & Arianty, 2021) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan variabel komunikasi antara lain sebagai berikut:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dorongan
4. Kepositifan
5. Kesamaan

2.2 Disiplin Kerja

Pengendalian diri dapat dianggap sebagai aspek disiplin. Kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan standar perusahaan yang sesuai dengan disiplin tinggi berfungsi sebagai indikator seberapa besar rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan tertentu. Inilah yang dimaksud dengan istilah "disiplin". Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan kesulitan untuk mewujudkan tujuannya; Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena hal ini mendorong kerja moral dan terwujudnya tujuan perusahaan, maka organisasi perusahaan harus menjaga kedisiplinan. (Harianto & Asron Saputra, 2020)

Disiplin mengacu pada mentalitas yang harus dimiliki karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja serta kemampuan karyawan untuk secara bebas menyesuaikan diri dengan aturan dan kebijakan organisasi. Ketika ada tingkat disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi, karyawan akan mematuhi semua batasan saat ini yang ada, yang memungkinkan pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Toni & Mauli Siagian, 2021)

Disiplin adalah kekuatan yang digunakan untuk meningkatkan standar yang ada sehingga tubuh pekerja itu sendiri membantunya beradaptasi dengan penilaian, peraturan dan nilai yang sangat baik karenanya perilaku

karyawan adalah kunci keberhasilan bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi yang secara alami melestarikan cita-cita kesopanan dan kepatuhan perlu bagi seseorang untuk melatih pengendalian diri dan disiplin. (Yurisman Zandrato & Asron Saputra, 2021)

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mengacu pada kesediaan seseorang untuk mengikuti aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan dan untuk bertindak sesuai dengan norma-norma yang relevan dengan aturan tersebut. Jika tanggung jawab didistribusikan secara merata dan merata ke seluruh tenaga kerja, lingkungan kerja perusahaan mungkin lebih disiplin.

Menurut (Fitriana & Mauli Siagian, 2020) terdapat beberapa indikator terkait dengan disiplin, antara lain sebagai berikut:

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Kehadiran
4. Tingkat kewaspadaan

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan pekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi saat ini. Kinerja mengukur seberapa baik karyawan memenuhi tujuan dan sasaran tersebut. Memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah cara lain untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dan organisasi telah menetapkan salah satu tujuan utamanya sebagai mencapai tingkat kinerja yang tinggi sebagai bagian dari misinya untuk mencapai produktivitas tinggi dan kinerja yang luar biasa. (Metta & Asron, 2021)

Kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum atau bertindak dengan cara yang tidak sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil akhir pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam kapasitas tersebut. Orang-orang dalam suatu

korporasi dapat melakukan tugasnya sesuai dengan wewenang dan kewajiban tertentu, menurut definisi kinerja ini. (Maui Siagian, 2017)

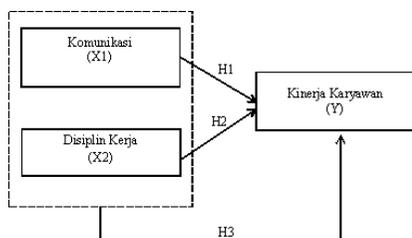
Kinerja adalah hasil usaha yang sungguh-sungguh dilakukan seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dengan kata lain kinerja merupakan konsekuensi dari kerja keras seseorang. Sejumlah elemen lain termasuk motivasi, kemampuan, keterampilan, jaminan sosial, remunerasi dan kemungkinan pencapaian semuanya berperan dalam menentukan kinerja. (Nining Astuti, 2021)

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap target peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan menawarkan manfaat bagi bisnis yang telah sumber daya manusia yang baik.

Menurut (Fitriana & Maui Siagian, 2020) terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Inisiatif
3. Kemampuan
4. Komunikasi

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran (Sumber : Data Penelitian 2022)

2.5 Hipotesis

Menurut (Nisa *et al.*, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam.

H3 : Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:64) penelitian deskriptif dilakukan untuk menetapkan keberadaan variabel bebas dengan cara memusatkan perhatian hanya pada satu atau lebih variabel tanpa membandingkan atau mengaitkannya dengan variabel lain. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019:17) adalah pendekatan penelitian berdasarkan populasi atau sampel tertentu, yang dilakukan dengan mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Menurut (Sugiyono, 2019: 127) menyatakan bahwa populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri dari item-item dan orang-orang yang dipilih untuk diteliti karena memiliki atribut dan karakteristik tertentu yang dapat dijadikan dasar penarikan kesimpulan. Kehadiran populasi ini dimaksudkan untuk mengurangi validitas area generalisasi dan memudahkan estimasi ukuran anggota sampel yang diambil dari anggota populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam dengan berbagai macam bagian yang berjumlah 164 karyawan.

sampel adalah cerminan dari ukuran dan susunan populasi. Jika populasi penelitian yang besar terlalu luas untuk memeriksa semua anggota masyarakat karena kurangnya sumber daya, peneliti mungkin menggunakan sampel yang dikumpulkan dari masyarakat (uang, tenaga, dan waktu). Pada penelitian ini teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Dimana sampel yang diambil dari populasi yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam dengan berbagai macam bagian yang berjumlah 164 karyawan.

Pada penelitian ini teknik *sampling* menggunakan jenis *non probability sampling*, menurut (Sugiyono, 2019:128) *non probability sampling* sampling digambarkan sebagai metode pengambilan sampel yang, ketika menggunakan teknik pengambilan

sampel, tidak memberikan peluang atau peluang yang sama untuk setiap komponen atau anggota populasi yang akan diambil sebagai sampel, dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sering disebut juga sensus, menurut (Sugiyono, 2019:128) *sampling* jenuh, yang sering disebut sensus, adalah strategi pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Ketika populasinya kecil (kurang dari 30).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data untuk penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada petugas Dinas Kesehatan Kota Batam. Ada total 164 responden untuk pertanyaan-pertanyaan ini. Setelah itu, informasi tentang responden yang telah dikumpulkan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,802	0,1533	Valid
X1.2	0,810	0,1533	Valid
X1.3	0,726	0,1533	Valid
X1.4	0,719	0,1533	Valid
X1.5	0,553	0,1533	Valid
X1.6	0,592	0,1533	Valid
X1.7	0,608	0,1533	Valid
X2.1	0,629	0,1533	Valid
X2.2	0,670	0,1533	Valid
X2.3	0,698	0,1533	Valid
X2.4	0,532	0,1533	Valid
X2.5	0,610	0,1533	Valid
X2.6	0,656	0,1533	Valid
X2.7	0,661	0,1533	Valid
Y.1	0,614	0,1533	Valid
Y.2	0,665	0,1533	Valid
Y.3	0,547	0,1533	Valid
Y.4	0,577	0,1533	Valid
Y.5	0,615	0,1533	Valid
Y.6	0,687	0,1533	Valid
Y.7	0,601	0,1533	Valid

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 1 diatas mengenai uji validitas variabel komunikasi (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid sebagai alat ukur

variabel penelitian karena hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

4.2 Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,816	7	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,753	7	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,722	7	Reliable

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 2 di atas, telah ditentukan bahwa baik variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2), serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), memiliki Nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,60.

Informasi ini diperoleh dengan mengacu pada tabel. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dapat diandalkan atau dapat dipercaya, sehingga memungkinkan untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		164
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,94303016
Most Extreme	Absolute	,051
Differences	Positive	,029
	Negative	-,051
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan dasar pengambilan

keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.4 Uji multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	,658	1,520
Disiplin_Kerja	,658	1,520
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan		

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh bahwa nilai *tolerance*

menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai

tolerance lebih besar dari 0,10 yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen dan nilai VIF tidak ada satu pun variabel independen

yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10,00. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1,653	,810		
Komunikasi	-,007	,027	-,024	-,249	,803
Disiplin_Kerja	,001	,034	,003	,030	,976

a. Dependent Variable: Res_Abs

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diperoleh bahwa nilai Sig. Pada variabel komunikasi (X1) sebesar 0.803 dan nilai Sig. Pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,976. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa nilai Sig. dari masing-masing memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0.05 maka model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3,095	1,271		
Komunikasi	,392	,043	,477	9,195	,000
Disiplin_Kera	,490	,054	,472	9,089	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

1. Nilai konstanta sebesar 3,095. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah bernilai konstan, maka besarnya nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah bernilai sebesar 3,095.
2. Nilai koefisien variabel komunikasi (X1) sebesar 0,392, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,392

3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,490, berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja (X2), akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,490 satuan atau 49,0% dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah konstan atau tetap.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,711	1,955

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 7 diatas di peroleh nilai koefisien determinan (R^2) dari *R Square* didapatkan sebesar 0,714 atau jika dikalikan 100% maka didapatkan sebesar 71,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan variabel disiplin

kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 71,4% sedangkan sisanya yang didapatkan dari $100\% - 71,4\% = 28,8\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar variabel penelitian ini.

4.8 Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,095	1,271		2,435	,016
Komunikasi	,392	,043	,477	9,195	,000
Disiplin_Kera	,490	,054	,472	9,089	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

1. Pada variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 9,195 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka perbandingannya dimana nilai t hitung 9,195 lebih besar dari t tabel 1,974 dan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam.

2. Pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 9,089 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka perbandingannya dimana nilai t hitung 9,089 lebih besar dari t tabel 1,974 dan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam.

4.9 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 9. Hasil Uji f (Simultan)

Model	ANOVA ^a				F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square			
1 Regression	1539,859	2	769,930	201,433	,000 ^b	
Residual	615,385	161	3,822			
Total	2155,244	163				

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai f hitung sebesar 201,433 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka perbandingannya dimana nilai f hitung 201,433 lebih besar dari f tabel 3,05 dan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan

H_1 diterima yang dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam.

SIMPULAN

1. Variabel komunikasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam.
2. Variabel disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam.
3. Variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessy Shinta, Mauli Siagian, 2020. (2020). *PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO INFLUENCE OF COMMUNICATION , DISCIPLINE , AND INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN*. 8, 338–346.
- Fitriana & Mauli Siagian, 2020. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal ilmiah kohesi*, 4(3), 210–217.
- Harianto & Asron Saputra, 2020. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
- Julita & Arianty, 2018. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Kilvin & Siagian, 2020. (2020). *Compensation, Motivation*,. 7(1), 206–219.
- Mauli Siagian, 2017. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 2(3), 25–39.
- Metta & Asron, 2021. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 1(1), 1–10.
- N. B. Ginting, 2018. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Nining Astuti, 2021. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)*. 15(02), 106–116.
- Nisa et al., 2019. (2019). 2 (1.2. 07(07), 134–136.
- Shinta & Mauli Siagian, 2020. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Disiplin Kerja Dankeselamatan Dan*. 2018, 4–7.
- Shinta & Siagian, 2020. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Disiplin Kerja Dankeselamatan Dan*. 2018, 4–7.
- Siagian, M., & Fitriana, E. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal ilmiah kohesi*, 4(3), 210–217.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Toni & Mauli Siagian, 2021. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 753–763.
- Yurisman Zendrato & Asron Saputra, 2021. (n.d.). *DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT CIPTA ADIL*.