Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
Volume 1, Number 2, Juni, 2024, pp. 305-312
P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884
https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Rawat Jalan Pada Rumah Sakit Umum Khidmat Sehat Afiat Kota Depok

Silvia Sri Maharani[1*], Yeni Septiani[2]

[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received (1-08-2024)
Revised (5-08-2024)
Accepted (8-08-2024)

Keywords:
Communication, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

The aim of this research is to determine communication and work discipline on employee performance at the Khidmat Sehat Afiat General Hospital, Depok City, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling using a sample of 80 respondents. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. This research technique and the results of this research. The influence of communication on employee performance can be proven by partial hypothesis test results showing that the tcount value is 11.074 > ttable 1.911 or the Sig value. 0.000 < 0.05. Based on these results, it can be concluded that the Communication variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Afiat Healthy Hospital in Depok City. The influence of work discipline on employee performance can be proven by partial hypothesis results showing that the tcount value is 23.756 < ttable 1.911 or the Sig value. 0.000 > 0.05. Based on these results, it can be concluded that the Work Discipline variable (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Healthy Healthy Hospital in Depok City. The test results between communication and work discipline on employee performance obtained an Fcount value of 309.735 > Ftable 3.119 or a Sig value. 0.000 < 0.05 then H03 is rejected and Ha3 is accepted, so it can be concluded that there is a significant influence between Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y) at the Afiat Healthy Hospital in Depok City.

Kata Kunci:
Komunikasi, Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi dan disiplin kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Khidmat Sehat Afiat Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Teknik penelitian tersebut dan Hasil penelitian ini Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung 11,074 > ttabel 1.911 atau nilai Sig. 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) rumah sakit sehat afiat kota depok. Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan dengan hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung 23,756 < ttabel 1.911 atau nilai Sig. 0,000 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) rumah sakit sehat afiat kota depok. Hasil pengujian antara komunikasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Fhitung 309,735 > Ftabel 3,119 atau nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga dapat disimpulkan

*Corresponding author.
E-mail: silviasrimaharani013@gmail.com

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada rumah sakit sehat afiat kota depok.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan sebuah perusahaan sekarang untuk dapat bergabung dalam perusahaan merupakan suatu harapan semua individu. untuk perkembang nya perusahaan harus mampu bersaing di luar sana dengan perusahaan lain nya. Oleh karena itu dengan berkembang nya perusahaan maka harus memiliki kualitas kinerja yang baik, agar mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainya . terkait dengan hal tersebut kualitas karyawan pada kinerja hal yang sangat penting meningkatkan kinerja itu sendiri, dalam hal ini karyawan harus memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil yang nyata untuk di berikan perusahaan,setiap seseorang memiliki hasil kinerja nya sendiri.kinerja yang tinggi akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Hal ini karena karyawan aset yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan, dengan karyawan dalam gigih untuk bekerja dapat memaksimalkan tujuan dan harapan perusahaan. Saat kinerja yang maksimal maka di harapakan perusahaann mempunyai kemampuan yang lebih tinggi ungul dan dapat bersaing dengan perusahan lain nya. dalam menciptakan kinerja yang tinggi harus memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan sebagai operasional perusahaan dan menciptakan kinerja yang optimal potensi bekerja sama untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar memberi kontrubusi positif sesuai tujuan perusahaan.

Rumah sakit milik pemerintah yaitu rumah sakit yang masih dikategorikan c yang mampu memberikan pelayanan terbatas dan tingkat kinerja yang masih dikatakan kurang. hal yang di duga menjadi penyebab dari penurunan kinerja karyawan adalah kurang nya displin kerja dan komunikasi, dalam fenomena ini kinerja pada rumah sakit masih belum maksimal. Karyawan dapat bekerja secara efisien dan produktif apabila mereka tertarik dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semua karyawan perlu mengambil tanggung jawab tertentu terhadap pekerjaan mereka, perusahaan mereka, atau diri mereka sendiri.

Berkomunikasi dalam perusahan dapat memberikan informasi yang jelas dan bekerja dengan baik dan semangat agar memberikan hasil konstrubusi yang baik atau puas dalam organiasasi. Komunikasi merupakan sangat berdampak penting bagi perusahaan dalam hal bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah direncakan, komunikasi sebuah rasa tangungjawab seorang atau tim dalam bertugas yang diberikanya. Namun berdasarkan hasil observasi awal penulis lihat dari rumah sakit belum terjadi komunikasi secara tidak maksimal, terdapat fenomena komunikasi yang terkadang berjalan tidak sesuai atau terjadi *miscommunication,* maka dari itu dilakukakan nya prasurvey mengenai komunikasi pada rumah sakit umum khidmat sehat afiat kota depok.

Kedisplinan bekerja tergolong aspek yang terpenting dalam perusahaan, sebab dengan tidak adanya kedisplinan yang baik tentu mustahil terwujudnya proses kerja yang baik. Problem kedisplinan bekerja hingga sekarang ini masih belum bisa ditangulangi, sebab masih banyak karyawan yang tidak hadir ataupun datang tidak tepat waktu. Permasalahan nya lainya ialah ditemukan sejumlah karyawan yang kurang konsentrasi selama jam bekerja, padahal hal itu jelas melanggar perutara perusahaan. Suatu masalah yang sering dihadapi pimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu bagaimana agar karyawan cepat dengan cara untuk dapat memompa dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga secara sadar atau bertangung jawab mau melaksanakan tugas beserta kewajibanya dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi dan disiplin kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Khidmat Sehat Afiat Kota Depok baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut (Apriada & Wulandari, 2020) komunikasi didefinisikan sebagaipenyampaian keinginan dari seseorang yang terpendam di dalam hati kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak gerik isyarat yang disampaikan dari pengirim kepada

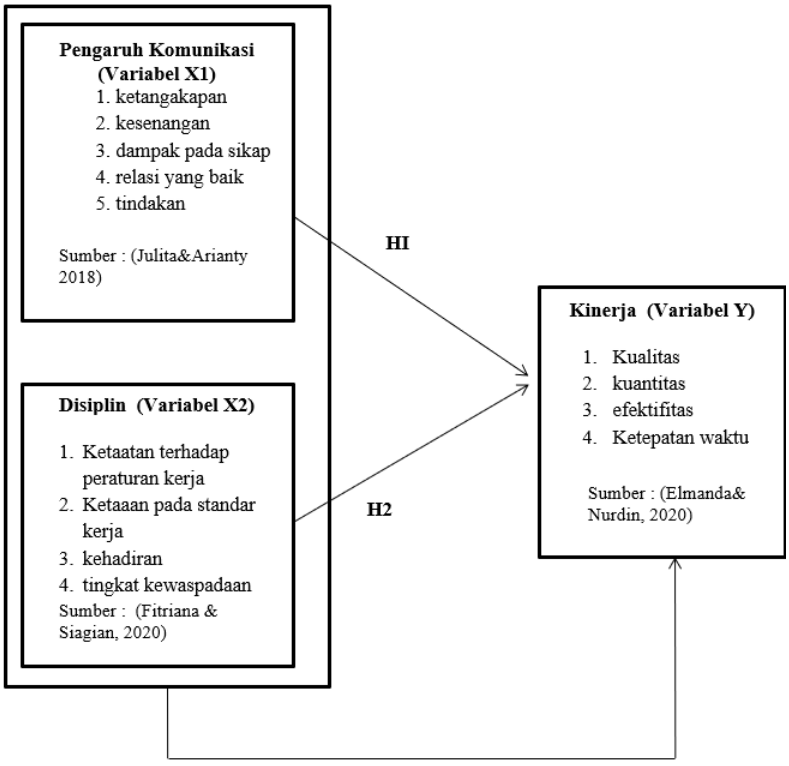
penerima informasi yang bisa di pahami dengan mudah. Menurut (Astuti et al., 2021) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang dari seseorang ke orang lain. Komunikasi akan memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi

Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Suryani & Zakiah, 2019), mengartikan disiplin kerja yaitu tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Menurut (Kilvin & Siagian, 2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai dengan dan mematuhi semua aturan tertulis dan lisan dan dapat memberikan sanksi dan tidak menghindarinya ketika tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab aturan dan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) kinerja karyawan ialah arti lain dari performance yang dimaksud seluruh hasil kerja para pegawai didalam suatu instansi dengan menyuluruh, sehingga hasil kerja bisa dibuktikan dengan nyata dan bisa menjadi penilaian. Menurut (Siagian, 2017) kinerja yaitu suatu hasil kegiatan atau pekerjaan dilakukan oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi yang terpengaruh dari berbagai faktor guna tercapainya sasaran organisasi pada periode tertentu. Menurut (Siagian, 2018) kinerja adalah pelaksanaan tugas pokok oleh perorangan atau kelompok didalam sebuah organisasi yang sesuai dengan aturan, standar operasional prosedu dan penilaian ukuran yang telah diberlakukan dalam organisasi tersebut



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga ada pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y).
H2 : Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)..
H3 : Diduga adanya pengaruh komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan.

3. METODE

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:11) "definisi metode penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini digunakan untuk mencari hubungan antara beberapa variabel dengan variabel lain". Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian pada RUMAH SAKIT UMUM KHIDMAT SEHAT AFIAT KOTA DEPOK dengan jumlah karyawan 80. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan mengunkanan nonprobalty sampling yaitu teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi berjualm 80 orang karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data dengan Regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujiaan analisis Regresi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhama (X1) Terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,189	3,591		,888	,377
	Komunikasi	,942	,085	,782	11,074	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber spss 23

Y = 3,189 + 0,942 X1 Nilai constant menunjukkan nilai sebesar 3,189 artinya tidak ada perubahan variabel independen (nilai x adalah 0 atau tidak meningkat). Maka variabel kinerja karyawan atau Y tetap bernilai 3,189. Koefisien yang didapat sebesar 0,942 bernilai positif yaitu menunjukkan pengaruh searah artinya kenaikan komunikasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,942.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhama (X2) Terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,734	1,781		,412	,681
	Disiplin	,982	,041	,937	23,756	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber SPSS 23

Y = 734 + 0,982 X1 Nilai constant menunjukkan nilai sebesar 734 artinya tidak ada peubahan variabel independen (nilai x adalah 0 atau tidak meningkat). Maka variabel Maka variabel kinerja karyawan atau Y tetap bernilai 734 . Koefisien yang didapat sebesar 0,982 bernilai positif yaitu menunjukkan pengaruh serah artinya kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,982.

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,913	1,962		-,975	,333
	Komunikasi	,194	,071	,161	2,752	,007
	Disiplin	,853	,061	,815	13,920	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber SPSS 23

Y = 1,1913X1 + 0,194 + 0,853X2

Berdasarkan hasil analisi perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat di Peroleh persamaan regresi Y = 1,1913 + 0,194X1 + 0,853X2 dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebgai berikut :

1) Nilai konstan sebesar 1,913 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 1,1913 point.
2) Nilai komunikasi (X1), 0,194 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak perubahan pada variabel disiplin kerja (X1) , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadi perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,194 point.
3) Nilai disiplin kerja (X2) 0,853 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadi perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,853 point.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara parsial Antara Komunikasi (X1) Terhdap Kinerja karyawan (Y)

Correlations

		komunikasi	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	**,782****
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	**,782****	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Sumber spss 23

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,782. Nilai tersebut jika dilihat dari tabel pedoman menurut sugiyono interpretasi koefisien koefisien korelasi, maka pengaruh antar variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada rentan nilai antara 0,60 – 0,799 berada pada katagori **kuat.**

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara parsial Antara disiplin kerja (X2) Terhdap Kinerja karyawan (Y)

Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	**,937****
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Sumber spss 23

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,937 . Nilai tersebut jika dilihat dari tabel pedoman menurut sugiyono interpretasi koefisien koefisien korelasi, maka pengaruh antar variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada rentan nilai antara 0,80 – 1,000 berada pada katagori **sangat kuat.**

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Silmutan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**,943**[a]	,889	,887	1,80356

a. Predictors: (Constant), Disiplin, komunikasi

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, diperoleh antara variabell komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai koefisien (R) sebesar 0,943 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa hubungan komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) menurut Nilai tersebut jika dilihat dari tabel pedoman menurut sugiyono interpretasi koefisien koefisien korelasi antara 0,80 - 1,000 **sangat kuat.**

Analisis koefisien Derteminasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782[a]	,611	,606	3,36039

a. Predictors: (Constant), komunikasi

Sumber : SPSS 23

Hasil perhitungan determinasi secara parsial anatara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square = 0,611 atau 61,1% Nilai tersebut jika dilihat dari tabel pedoman menurut ghozali interpretasi koefisien koefisien korelasi antara 0,51 – 0,99 korelasi kuat.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937[a]	,879	,877	1,87803

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: spss 23

Hasil perhitungan determinasi secara parsial anatara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square = 0,879 atau 87,9% Nilai tersebut jika dilihat dari tabel pedoman menurut ghozali interpretasi koefisien koefisien korelasi antara 0,51 – 0,99 korelasi kuat.

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi Simultan Antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943[a]	**,889**	,887	1,80356

a. Predictors: (Constant), Disiplin, komunikasi

Sumber : spss 23

Hasil perhitungan determinasi secara parsial anatara Disiplin Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square = 0,889 atau 88,9% yang menunjukkan dapat berpengaruh yang kuat. Nilai tersebut jika dilihat dari tabel pedoman menurut ghozali interpretasi koefisien koefisien korelasi antara 0,51 – 0,99 korelasi kuat

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,189	3,591		,888	,377
	Komunikasi	,942	,085	,782	11,074	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 23

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berdasrkan kriteria nilai t_{hitung} 11,074 > t_{tabel} 1.911 atau nilai sig 0,000 < 0,05 maka ho ditolak dan ha diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara komunikasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji t / Uji Parsial Antara (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,734	1,781		,412	,681
	Disiplin	,982	,041	,937	23,756	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber spss 23

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berdasrkan kriteria nilai t_{hitung} 23,756 > t_{tabel} 1.911 atau nilai sig 0,000 < 0,05 maka ho ditolak dan ha diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis Secara simultan (Uji F)

Tabel 12 Uji hipotesis Secara simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2015,021	2	1007,510	**309,735**	,000[b]
	Residual	250,467	77	3,253		
	Total	2265,488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berdasrkan kriteria nilaif $_{hitung}$ 309,735 > F $_{tabel}$ 3,119 atau nilai sig 0,000 < 0,05 maka ho ditolak dan ha diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terdapat Kinerja Karyawan (Y).

5. PENUTUP

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung 11,074 > ttabel 1.911 atau nilai Sig. 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) rumah sakit sehat afiat kota depok. Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan dengan hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung 23,756 < ttabel 1.911 atau nilai Sig. 0,000 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) rumah sakit sehat afiat kota depok. Hasil pengujian antara komunikasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Fhitung 309,735 > Ftabel 3,119 atau nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada rumah sakit sehat afiat kota depok.

6. DAFTAR PUSTAKA

Ati, M. Y. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan burger king surabaya, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Soetomo Business Review, 1, 14–26. https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/2848

Bianca, A., Putiri B. Katili, Shanti K., dan A. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. Jurnal Teknik Industri, 1(4), 334–340.

Faustyna dan Jumani. 2015. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I Medan". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(1), ISSN: 1693-7619

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang Sahid Raharjo. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Rivai, Ahmad. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". JIMM, 3(2), e-ISSN: 2623- 2634.

Jumawan, J., & Mora, M.T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonmi UNIAT, 3(3), 343-352.

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 93–110.

Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Interpak Global Canindo Bekasi. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(3). https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605

Sinaga, S., Dkk. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan". JEBA, 5(1). e-ISSN: 2597-5234.

Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. 4(3), 446–458