

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH WANGAYA DI KOTA DENPASAR**

Oleh :
Ni Made Sumiarni

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar
e-mail : madesumiarni78@gmail.com / telp : +6281 238937089

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non medis RSUD Wangaya sebanyak 43 orang. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda, analisis determinisasi, analisis statistik uji t dan analisis statistik uji F. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, di dapat hasil bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar, dimana komunikasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 58,10% terhadap kinerja pegawai non medis sedangkan sisanya sebanyak 41,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

Kata kunci : komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication and work discipline partially and simultaneously to the performance of non medical employes at RSUD Wangaya Denpasar. Of respondents in this study were non medical employes RSUD Wangaya as many as 43 people. Methods of data collection by means of observation, interview, questionnaire, and documentation study. Data analysis techniques used multiple linear regression, determination analysis, t test statistical analysis, and F test statistical analysis. Based on the results of the analysis conducted, the results can be that the communication and work discipline have a positive and significant influence partially and simultaneously on the performance of non medical at RSUD Wangaya Denpasar, where communication and work disciplin contributed 58,10% to the performance of non medical employes while the rest of 41,90% influenced by others factors in this study was not discussed.

Keyword : communication, work disciplin and employe e performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi dalam memberikan pelayanan kepada publik. Pemberi pelayanan kesehatan masyarakat (rumah sakit) dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan pemberi pelayanan kesehatan masyarakat lainnya. Rumah sakit juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan rumah sakit dengan efektif dan efisien. Salah satu yang menunjukkan rumah sakit tersebut efektif dan efisien adalah dari kinerja maksimal yang dimiliki oleh rumah sakit.

Pegawai sebagai aktor utama dalam setiap kegiatan organisasi pemerintah merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sangat unik untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar merupakan salah satu rumah sakit umum yang berada di Kota Denpasar. Kelangsungan rumah sakit ini bergantung pada kemampuannya untuk memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Dalam usaha untuk melancarkan kinerja perusahaan maka sangat diperlukannya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar memiliki pegawai PNS dan Non PNS. Pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit

Umum Daerah Wangaya Denpasar tahun 2017 adalah sebanyak 960 orang pegawai yang terdiri dari 349 orang PNS Medis; 172 orang PNS Non Medis; 259 orang Pegawai non PNS Medis; dan 180 orang pegawai Non PNS Non Medis. Jumlah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar Tahun 2017

No	Status Pegawai Menurut Jenis	Jumlah Pegawai (orang)		Total
		PNS	Pegawai Non PNS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Medis	349	259	608
2.	Non Medis	172	180	352
	Total	521	439	960

Sumber : RSUD Wangaya, 2017

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar sebanyak 960 orang pegawai sesuai dengan bidangnya. Tujuan dicantumkan tabel ini adalah untuk mengetahui banyaknya pegawai PNS yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar yang membantu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Melalui observasi persoalan yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi rumah sakit agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Seperti yang telah biasa dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya adalah dengan melaksanakan kegiatan *morning report*, yaitu melakukan evaluasi di setiap pagi dimana membahas tentang apa yang telah terjadi di hari sebelumnya. Selain kegiatan

morning report untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal, juga dilaksanakan rapat bulanan dimana membahas tentang masalah-masalah dan juga saran-saran yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor tersebut adalah komunikasi (Widjaja, 2010:8) : “Komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil baik apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak si pengirim dan si penerima informasi dapat memahami.

Selain faktor komunikasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Davis (Mangkunegara, 2011:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan observasi awal terlihat bahwa komunikasi dua arah yang terjadi di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar berjalan dengan baik. Namun belakangan ini masih ditemukan komunikasi kurang lancar, sehingga ada kalanya komunikasi yang terjadi di lingkungan Rumah Sakit kurang jelas, seperti penyampaian tugas atau informasi lain yang menyangkut aktivitas rumah sakit, antara lain seperti penyampaian informasi melalui pengeras suara, sedangkan ada beberapa instansi tidak terdapat speaker pengeras suara sehingga mereka tidak bisa mendengar pengumuman tersebut, hal ini yang menyebabkan terjadinya komunikasi yang kurang lancar.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah tingkat absensi yang tergolong rendah. Sebagai dasar untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai

di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar berikut ini disajikan jumlah pegawai dan persentase tingkat ketidakhadiran pegawai tahun 2017 seperti terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai dan Tingkat Absensi Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Seryatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x(4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6):(5) X100%
1	Januari	172	23	3956	64	3892	1,62
2	Pebruari	172	19	3268	53	3215	1,62
3	Maret	172	23	3956	95	3861	2,40
4	April	172	26	4472	138	4334	3,08
5	Mei	172	24	4128	70	4158	1,70
6	Juni	172	24	4128	175	3953	4,23
7	Juli	172	24	4128	179	3949	4,34
8	Agustus	172	26	4472	126	4346	2,82
9	September	172	20	3440	96	3344	2,80
10	Oktober	172	26	4472	154	4318	3,44
11	Nopember	172	26	4472	169	4303	3,78
12	Desember	172	26	4472	47	4425	1,05
Jumlah			287	49364	1366	48098	32,88
Rata-rata			23,92	4113,67	113,83	4008,167	2,74

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai non medis di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wangaya Kota Denpasar selama kurun waktu setahun mencapai 2,74%, persentase tersebut tergolong rendah. Menurut Yani, (2012:93), mengatakan bahwa tingkat absensi yang rendah berada di bawah 3%, dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi.

Walaupun tingkat absensi pegawai cukup rendah, namun dari sisi lain permasalahan yang berkaitan dengan kinerja adalah kurangnya ketaatan bawahan terhadap atasannya. Dimana ada beberapa pegawai tidak mengikuti instruksi pimpinan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tersebut sering memperoleh teguran dan peringatan dari atasannya. Disamping itu juga, ada beberapa pegawai yang lebih mementingkan pribadinya jika dibandingkan dengan kepentingan instansi, seperti misalnya pegawai lebih memilih tidak masuk kerja jika ada kegiatan upacara adat atau sering terjadi di tengah-tengah jam kantor mereka permisi pulang lebih awal dari jam kantor yang telah ditentukan sehingga dengan demikian tingkat absensi kelihatan rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka cukup relevan jika penulis tertarik untuk meneliti yang berjudul : “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Di Kota Denpasar”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wangaya Denpasar ?
- b. Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan (bersama) Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wangaya Denpasar ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wangaya Kota Denpasar, yang terletak di Jalan Kartini No. 133 Denpasar, Bali dengan pertimbangan, sebagai berikut :

- a. Letaknya sangat strategis, merupakan salah satu rumah sakit yang terletak di daerah Kota Denpasar dan banyak dikunjungi masyarakat untuk berobat.
- b. Masih ada pegawai yang melanggar aturan (belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan)

Obyek penelitian dalam hal ini adalah Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wangaya Denpasar. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, analisis statistik uji t dan analisis statistik uji F. Analisis regresi linear berganda ini diproses menggunakan bantuan komputer *SPSS Version 22.0 for Windows's*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis koefisien regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas komunikasi (X_1) dan variabel disiplin kerja pegawai (X_2)

terhadap variabel terikat kinerja pegawai RSUD Wangaya Kota Denpasar. Berdasarkan analisis bantuan komputer *SPSS Version 22.0 for Window's* dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.10 Rangkuman Hasil Analisis *SPSS Version 22.0 for Window's* Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(4)	(5)
Konstanta	5,389	-	0,000
Komunikasi (X ₁)	0,319	3,235	0,002
Disiplin Kerja (X ₂)	0,396	4,552	0,000
R	= 0,762		
R ²	= 0,581		
F-hitung	= 27,762		
Sig F	= 0,000		

Sumber : Lampiran 6 (data primer diolah), tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 22.0 for Window's* pada tabel 5.10 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ atau $Y = 5,389 + 0,319x_1 + 0,396x_2$ dimana nilai a (konstanta) = 5,389; $b_1 = 0,319$; $b_2 = 0,396$, maka memberikan informasi sebagai berikut :

- 1) Nilai a = 5,389 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komunikasi dan disiplin kerja nilainya adalah konstan maka nilai kinerja adalah sebesar rata-rata 5,389.
- 2) Nilai $b_1 = 0,319$ artinya apabila variabel skor komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar mengalami peningkatan sebesar 0,319 dengan asumsi skor disiplin kerja konstan.

- 3) Nilai $b_2 = 0,396$ artinya apabila skor disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka skor kinerja pegawai non medis akan meningkat sebesar 0,396 dengan asumsi skor komunikasi konstan.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 22.0 for Window's* pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa $R^2 = 0,581$, maka nilai koefisien determinasi $D = 58,10\%$ (persen). Hal ini berarti bahwa komunikasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi/sumbangan sebesar 58,10% (persen) terhadap kinerja pegawai non medis. Sedangkan sisanya sebanyak 41,90% (persen) dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

Analisis Statistik Uji t (t-test)

Analisis statistik uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

a. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

$H_a : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

2) Menentukan *level of significance*

Menggunakan derajat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% atau ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k = 43-3 = 40$, test satu sisi pada sisi kanan, maka diperoleh nilai t-tabel = $t_{\alpha(n-k)} = t_{(0,05;40)} = 1,68385$ (lihat lampiran 10).

3) Menghitung t-hitung

Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 22.0 for Window's* pada tabel 5.10 diperoleh t_1 -hitung adalah sebesar 3,235

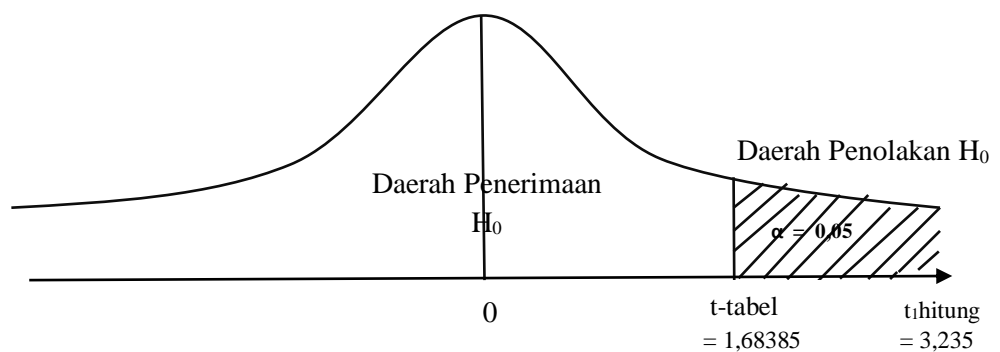
4) Kriteria pengujian

Jika t_1 -hitung $>$ t-tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Jika t_1 -hitung $<$ t-tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0 .

Gambar 5.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 uji t (t_1 -hitung/ b_1)



6) Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan gambar di atas $t_{hitung} = 3,235$ dan $t_{tabel} = 1,68385$, hal ini berarti bahwa karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,235 > 1,68385$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa oleh karena nilai t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , maka itu berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar

b Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1) Formulasi hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

$H_a : b_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

2) Menentukan *level of significance*

Menggunakan derajat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% atau ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k = 43-3 = 40$, test satu sisi pada sisi kanan, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = t_{\alpha(n-k)} = t_{(0,05;40)} = 1,68385$ (lihat lampiran 10).

3) Menghitung t-hitung

Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 22.0 for Window's*, maka diperoleh t_2 -hitung adalah sebesar 4,552.

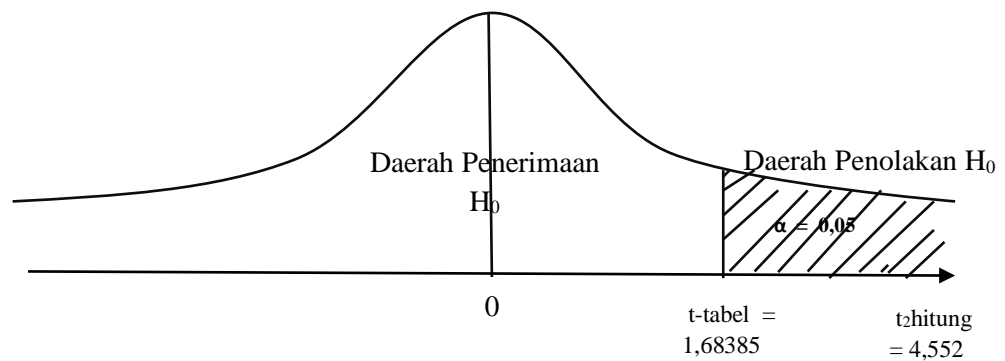
4) Kriteria pengujian

Jika t_2 -hitung $>$ t-tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Jika t_2 -hitung $<$ t-tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 5.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 uji t (t_2 -hitung/ b_2)



6) Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan gambar di atas, t_2 -hitung = 4,552 lebih besar daripada t-tabel = 1,68385, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Oleh karena t_2 -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , maka itu berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar.

Jadi dengan demikian, karena nilai t_1 hitung = 3,235 dan nilai t_2 hitung = 4,552 lebih besar dari nilai t-tabel = 1,68385, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena nilai t_1 hitung dan nilai t_2 hitung berada pada daerah penolakan H_0 , maka pengaruhnya adalah signifikan. Jadi berdasarkan hasil analisis, maka dapat

disimpulkan bahwa sesuai dengan hipotesis yang bunyinya, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar. Artinya semakin lancar komunikasi dan disiplin kerja semakin baik secara parsial, maka kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Analisis Statistik Uji F (F-test)

Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Statistik Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai apakah berpengaruh positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun langkah-langkah uji statistiknya adalah sebagai berikut :

1) Formulasi hipotesis

$H_0 : b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

$H_a : b_{1,2} > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

2) Menentukan *level of significance*

Menggunakan derajat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% atau ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : $k - 1 = 2$ dan derajat bebas penyebut : $n - k = 43 - 3 = 40$, maka diperoleh nilai F- tabel = $F_{\alpha(k-1;n-k)} = F_{0,05(2;40)} = 3,23$ (lihat lampiran 11)

3) Menghitung F-hitung

Berdasarkan hasil analisis *SPSS Version 22.0 for Window's* pada tabel 5.10, maka diperoleh nilai F-hitung adalah sebesar 27,762.

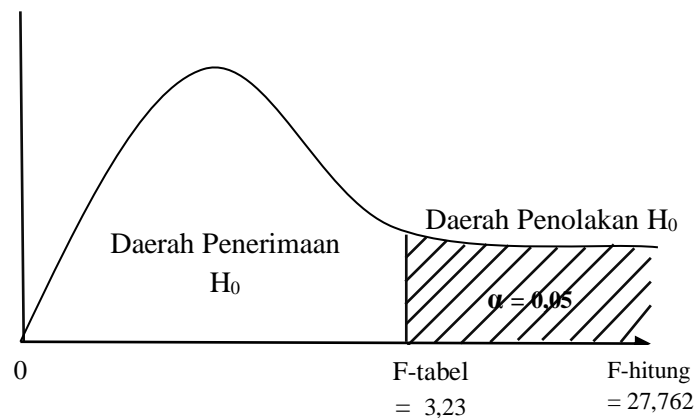
4) Kriteria pengujian

Jika F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Jika F-hitung < F-tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 5.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (uji F)



6) Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan hasil analisis dan gambar 5.3 menunjukkan bahwa besarnya nilai F-hitung = 27,762 lebih besar daripada nilai F-tabel = 3,23. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima . Oleh karena nilai F-hitung berada pada

daerah penolakan H_0 , maka hal ini berarti bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar. Jadi dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan hipotesis yang bunyinya : komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin lancar komunikasi dan disiplin kerja semakin bagus, maka kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan Bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,319 , nilai t_1 -hitung sebesar $3,235 >$ nilai t-tabel sebesar 1,68385.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,396 , nilai t_2 -hitung sebesar $4,552 >$ nilai t-tabel sebesar 1,68385.
- c. Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Wangaya Denpasar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar $27,762 >$ nilai F-tabel sebesar 3,23

Saran

- a. Kepada pihak RSUD Wangaya Denpasar, hendaknya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan/pegawai atau antara pegawai dengan pegawai lebih ditingkatkan lagi. Perlu diadakan pertemuan atau *meeting* secara intensif antara pimpinan dengan pegawai sehingga terjadi komunikasi yang lebih akrab.
- b. Kepada pegawai, hendaknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi dan bila perlu secara insidental diadakan sidak oleh pimpinan pada saat-saat jam

produktif kantor. Dan jika ada pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditentukan, hendaknya diberi sanksi yang lebih tegas lagi.

REFERENSI

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. Alex S. 2007. *Organization dan Manajemen Perilaku*, University Petra Press, Surabaya.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : UGM.
- Panuju, Dedi, 2000, *Komunikasi Bisnis*, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sule Tisnawati dan Saefullah. 2008. *Komunikasi Bisnis*, Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Uchjana, 2004. *Komunikasi Bisnis*. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widjaja, H.A.W. 2010. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : Bumi Aksara.

Lampiran 9

Hasil Out-Put SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	17.4884	.55085	43
Komunikasi	17.0930	.64785	43
Disiplin Kerja	16.8372	.72145	43

Correlations

		Kinerja	Komunikasi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.604	.684
	Komunikasi	.604	1.000	.441
	Disiplin Kerja	.684	.441	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Komunikasi	.000	.	.002
	Disiplin Kerja	.000	.002	.
N	Kinerja	43	43	43
	Komunikasi	43	43	43
	Disiplin Kerja	43	43	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Lampiran 9 (Lanjutan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	dF1	dF2	Sig. F Change	
1	0,762	0,581	.560	.36526	.581	27,762	2	40	.000	2.090

- a. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi
 b. Dependent Variable : Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Colinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constants)	5,369	1.660		3.235	.002	2.014	8.724						
Komunikasi	0,319	.097	.375	3.289	.002	.123	.515	.604	.461	.337	.806	1.241	
Disiplin Kerja	0,396	.087	.519	4.552	.000	.220	.572	.684	.584	.466	.806	1.241	

- a. Dependent Variable : Kinerja