



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 954-959

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Artha Medica Binjai

Sergio Frasn Fernando Napitupulu, Rasmulia Sembiring, Junika Napitupulu  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[sergionapit2512@gmail.com](mailto:sergionapit2512@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Artha Medica Binjai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t(Uji-t)$  diketahui bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung etos kerja sebesar  $6,725 > t$  tabel sebesar  $1,995$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hasil uji hipotesis parsial ( $Uji-t$ ) diketahui bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung komunikasi sebesar  $-0,353 < t$  tabel sebesar  $1,995$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,725 > \alpha (0,05)$ . Dapat disimpulkan secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai  $adjusted R square$  sebesar  $44,1\%$  atau  $0,441$  pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya  $100\% - 44,1\% = 55,9\%$  adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian.

*Kata kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai.*

### 1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja pegawai harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah merupakan aset yang sangat berharga dan sangat berperan penting terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang unggul maka proses sebuah perusahaan akan sangat berjalan dengan lancar.

Pada dasarnya organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Dalam pelaksanaan organisasi itu sendiri, mulai dari posisi terendah hingga posisi pengambil keputusan, segala macam masalah akan muncul. Masalah itu sendiri harus segera diselesaikan, agar tidak menjadi bomerang atau senjata yang menghancurkan organisasi itu sendiri.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang mencakup kepada tanggung jawab kepada perusahaan yang dapat diukur dengan standard, kualitas, kuantitas demi mencapai tujuan perusahaan. Hasil kinerja pegawai yang dicapai sudah melaksanakan tanggung jawab secara baik dan benar. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan suatu keberhasilan yang dapat menguntungkan perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi yang baik, disiplin kerja yang maksimal dan etos kerja yang bagus. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan komunikasi, disiplin kerja dan etos kerja yang baik sehingga kinerja perusahaan akan maksimal.

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi atau pesan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dengan tujuan untuk menciptakan pemahaman tingkah laku sesama rekan kerja. Komunikasi ini dapat berlangsung

melalui media sosial atau media massa. Kemudahan akan memperoleh informasi terhadap rekan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai yang maksimal sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, intensitas komunikasi yang lancar terhadap sesama rekan kerja akan mempermudah pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja pegawai akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan menjadi maksimal. Pegawai harus memiliki rasa kesadaran untuk setia mematuhi aturan waktu perusahaan yang berlaku sehingga disiplin kerja menjadi maksimal. Setiap pegawai harus memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri mencakup dedikasi, tanggung jawab dan komitmen dalam menjalankan tugas. Karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Pegawai harus memiliki inisiatif sendiri seperti cerdas, produktif, banyak ide, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, gigih, teratur maupun beradaptasi sehingga pegawai lebih meningkatkan kinerjanya

Standard Operating Procedure (SOP) yaitu aturan-aturan yang dibuat secara tertulis yang harus dilakukan secara baik dan maksimal yang dilakukan secara berulang-ulang. Komunikasi, disiplin kerja, etos kerja merupakan elemen yang saling memengaruhi dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Ketika elemen ini tidak berjalan dengan baik secara bersamaan, hal ini dapat menghambat produktivitas perusahaan. Penyebab utamanya adalah Standard Operating Procedure (SOP) yang kurang efektif. Penerapan SOP yang maksimal akan dapat meningkatkan hasil kerja dan dapat menambah keuntungan bagi perusahaan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang fokus pada analisis data numerik (berupa angka) yang kemudian diolah menggunakan teknik statistik. Melalui metode kuantitatif, dapat diketahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antar kelompok atau hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada RSUD Artha Medica Binjai dengan populasi sebanyak 256 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini memakai teknik probability sampling, di mana sampling probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk terpilih menjadi bagian dari sampel, yakni sebanyak 72 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1. Uji Normalitas

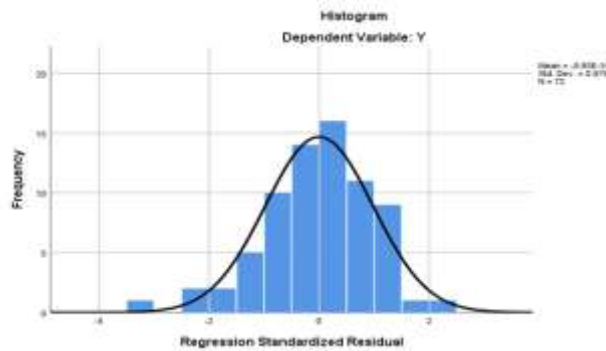
Hasil pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dan statistik dapat dilihat pada uraian pada uraian penjelasan di bawah:

**Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	72	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34495983
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.037
	Negative	-.068
Test Statistic	.068	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	

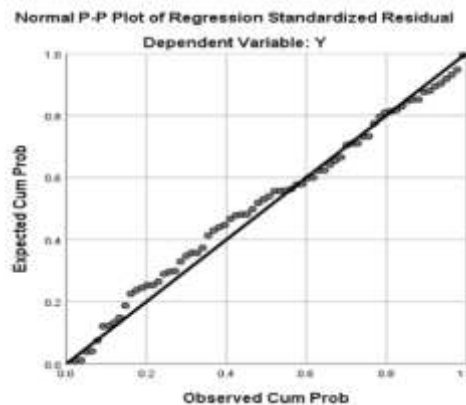
Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Dari tabel 3.1 diperoleh nilai probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed) adalah  $0,200 > 0,05$ , yang artinya data berdistribusi normal.



**Gambar 3.1. Kurva Histogram**  
 Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Dari hasil Grafik Histogram menunjukkan bahwa tidak adanya kecenderungan grafik mengalami kemiringan yang dominan kekiri maupun kekanan, sehingga dapat disimpulkan model regresi penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.



**Gambar 3.2. Normal Probability Plot of Regression**  
 Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Dari hasil grafik normal p-plot terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### 3.2. Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikoliniesitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.724	5.566		3.184	.002		
Komunikasi	.007	.081	.008	.085	.932	.958	1.044
Disiplin Kerja	-.402	.155	-.251	-2.602	.011	.884	1.131
Etos Kerja	1.380	.190	.699	7.263	.000	.887	1.127

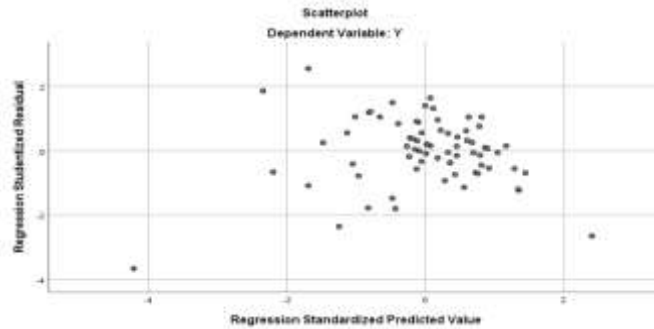
Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Dari tabel 3.2 menunjukkan nilai VIF komunikasi 1.044, disiplin kerja 1.131, etos kerja 1.127, seluruh nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.3. Uji Heterokedastisitas

Hasil untuk pengujian Heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Berdasarkan hasil gambar Uji Heteroskedastisitas menunjukkan 72 data (plots) menyebar dibawah atau diatas titik 0 pada sumbu y atau ditemukan kecenderungan data terkumpul membentuk pola. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien regresi untuk masing masing variabel independen.

**Tabel 3.4. Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.767	6.982		.826	.412
	Komunikasi	-.029	.083	-.033	-.353	.725
	Disiplin Kerja	.265	.166	.150	1.598	.115
	Etos Kerja	1.261	.188	.639	6.725	.000

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Dari tabel 3.4 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 5,767 - 0,029 X_1 + 0,265 X_2 + 1,261 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 5,767, artinya jika variabel komunikasi, disiplin kerja dan etos kerja dalam keadaan tetap (ceteris paribus) maka nilai kinerja pegawai sebesar 5,767
2. Koefisien regresi komunikasi ( $X_1$ ) sebesar -0,029, artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), dan etos kerja ( $X_3$ ) dalam keadaan tetap (ceteris paribus) dan komunikasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar -0.029 satuan.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,265, artinya variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) dalam keadaan tetap (ceteris paribus) dan disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,265 satuan.
4. Koefisien regresi variabel etos kerja ( $X_3$ ) sebesar 1.261, artinya variabel komunikasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap (ceteris paribus) dan etos kerja meningkat 1 satuan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,261 satuan.

### 3.5. Hasil Uji Hipotesis

#### 3.5.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

**Tabel 3.5 Hasil Uji Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.767	6.982		.826	.412
Komunikasi	-.029	.083	-.033	-.353	.725
Disiplin Kerja	.265	.166	.150	1.598	.115
Etos Kerja	1.261	.188	.639	6.725	.000

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Dari tabel 3.5 dapat dilihat bahwa secara parsial:

1. Komunikasi  
 Nilai thitung pada variabel komunikasi sebesar  $-0.353 < 1,996$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,725 > \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja  
 Pada variabel disiplin kerja nilai thitung sebesar  $1,598 < 1,996$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,115 > \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Etos Kerja  
 Pada variabel etos kerja nilai thitung sebesar  $6.725 > 1,996$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 3.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 3.6 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.899	3	197.300	17.898	.000 <sup>b</sup>
	Residual	749.601	68	11.024		
	Total	1341.500	71			

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Berdasarkan hasil Uji Simultan diperoleh Nilai F hitung komunikasi, disiplin kerja, dan etos kerja sebesar  $17.898 > \text{nilai } F \text{ tabel sebesar } 3,29$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3.5.3. Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ )

**Tabel 3.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.417	3.320

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3.7 diperoleh R Square sebesar 0,417 berarti 41,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan variabel komunikasi, disiplin kerja, dan etos kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 58.3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang akan dijelaskan sebagai berikut yaitu: 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji-t) diketahui bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung komunikasi sebesar  $-0.353 < t$  tabel sebesar 1,995 atau nilai signifikansi sebesar  $0,725 > \alpha$  (0,05), 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji-t) diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung disiplin kerja sebesar  $1.598 < t$  tabel sebesar 1,995 atau nilai signifikansi sebesar  $0,115 > \alpha$  (0,05), 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji-t) diketahui bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung etos kerja sebesar  $6.725 > t$  tabel sebesar 1,995 atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05), 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (Uji-f) diketahui nilai F hitung sebesar  $17.898 >$  nilai F tabel sebesar 3,29 atau nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), Komunikasi, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 5). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,417 berarti 41,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan variabel-variabel komunikasi, disiplin kerja, dan etos kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 58.3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Referensi

1. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
2. Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Kedelapan)*. Bandung: Refika Aditama.
3. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
4. Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
5. Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Zulaefah, I. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.
8. Widyawati, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun.
9. Siagian, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-21)*. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Nasution, S. 2018. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
11. Priansa Persada, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv. ALFABETA.
12. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
13. Kasmir, (2017). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iestari Dini Unggul.