

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Sejarah Perkembangan RSUD Rantauprapat

Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat (RSUD) Kabupaten Labuhanbatu didirikan tahun 1957 dan merupakan satu-satunya rumah sakit Pemda Tk. II Labuhanbatu yang terletak di kota Rantauprapat. Awalnya rumah sakit ini terletak di jalan Cut Nyak Dien Bilah Hulu. Pada tahun 1964 rumah sakit pindah lokasi ke jalan K.H. Dewantara No. 129 Kecamatan Bilah Hulu (Sekarang Kecamatan Rantau Selatan) hingga saat ini. Bangunan RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu berdiri diatas area seluas $\pm 2,3$ Ha. Direncanakan di tahun 2014, pindah ke lokasi baru yang berada di jalan H. Adam Malik dengan luas $\pm 5,4$ Ha.

Sejak tahun 1980 sampai dengan 1987 secara bertahap telah ditempatkan 4 (empat) Tenaga Dokter Spesialis Dasar (Penyakit Dalam, Obgyn, Bedah dan Anak). Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan pelayanan seperti pengadaan peralatan medis dan non medis serta sarana fisik lainnya yang bersumber dari dana APBD, APBN maupun bantuan.

Berbagai hal diatas merupakan upaya dari pihak Rumah Sakit untuk memperoleh Rumah Sakit kelas C. Pada tahun 1987 berdasarkan surat keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 303/Menkes/IV/1987, RSUD Rantauprapat ditetapkan sebagai Rumah Sakit kelas C. Di tahun 2009, melalui keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 373/Menkes/SK/V/2009

tanggal 13 Mei 2009 RSUD Rantauprapat memperoleh peningkatan dari kelas C menjadi kelas B Non Pendidikan.

Berdasarkan peraturan daerah nomor 04 tahun 2002 RSUD Rantauprapat berubah status menjadi lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan dengan nama Badan Pengelola Rumah Sakit Umum (BPRSU) Rantauprapat. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 BPRSU Rantauprapat berubah lagi menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu yang namanya berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 32 tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 36 tahun 2008 tentang Organisasi di Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Labuhanbatu, maka struktur organisasi dan tata kerja kelembagaan RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu mengalami perubahan lagi. Hal ini dilakukan sebagai tindak lanjut meningkatnya Kelas Rumah Sakit menjadi Kelas B Non Pendidikan. Saat ini RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu dipimpin oleh seorang Direktur yang menduduki jabatan eselon II.B.

Upaya peningkatan pelayanan kepada pengguna jasa terus dilakukan. Penambahan alat-alat medis dan non medis serta pengiriman SDM mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun pelaksanaannya dilingkungan RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM terus dilakukan secara berkesinambungan dan komprehensif. Hal tersebut tentunya membutuhkan dana yang tidak sedikit. Dalam hal ini pihak manajemen bersama-sama kepala SMF

dan Instalasi serta tenaga lainnya merencanakan berbagai program dan kegiatan untuk memanfaatkan pengelolaan dana yang tersedia agar lebih optimal.

Dari segi standar pelayanan, sejak tahun 2004 RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu telah memperoleh 5 (lima) akreditasi pelayanan. Tahun 2008 memperoleh akreditasi 12 (dua belas) pelayanan dari Departemen Kesehatan RI melalui Tim Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Kegiatan akreditasi terus direncanakan dan diprogramkan, sehingga diakhir tahun 2011 RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu meraih akreditasi 16 (enam belas) pelayanan dan di tahun 2013 RSUD Rantauprapat menjadi Badan Layanan Umum Daerah dan tahun 2016 RSUD Rantauprapat persiapan mengikuti Akreditasi Versi 2012. Dengan luas bangunan Rumah Sakit \pm 5.532 m² dan jumlah tempat tidur 225 buah RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu akan terus berupaya meningkatkan pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

RSUD Rantauprapat adalah Rumah Sakit Kelas B Non Pendidikan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu, yang dibentuk dengan SK Permenkes No. 373/Menkes/SK/V/2009 tanggal 13 Mei 2009 tentang Peningkatan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Semakin kompleks dan rumitnya manajemen keuangan Rumah Sakit dan tuntutan perubahan pola manajemen keuangan Rumah Sakit ke arah pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) sesuai dengan amanat PP Nomor 58 tahun 2005 dan Permendagri Nomor 61 tahun 2007. Pola pengelolaan dengan model PPKBLUD menjadi solusi bagi peningkatan mutu pelayanan Rumah Sakit, karena fleksibilitas

pengelolaan keuangan akan memicu kreativitas dalam menciptakan varian pelayanan yang semakin bermutu, guna meraih setiap peluang dan potensi yang ada.

RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu telah menjadi menjalankan Pola Pengelolaan Keuangan (PPK) – BLUD Surat Keputusan Bupati Labuhanbatu Nomor: 900/01/DPPKAD-2013 tanggal 3 Januari 2013 tentang Penetapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Penuh.

4.1.2 Motto, Visi dan Misi RSUD Rantauprapat

a. Motto

Dengan Motto “*Forward To Serving Better*” yang berarti menuju pelayanan yang lebih baik diharapkan akan terbentuk etos kerja dikalangan penyelenggara pelayanan pada RSUD Rantauprapat. Motto ini bersifat dinamis dan relevan terhadap perubahan dan perkembangan yang harus dilakukan oleh RSUD Rantauprapat dalam memberikan pelayanan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pelayanan.

b. Visi

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, maka RSUD Rantauprapat terus berupaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang kesehatan. Untuk mewujudkan upaya tersebut maka ditetapkan visi yang menjadi landasan dalam pelaksanaan pelayanan tersebut yaitu “Menjadi Rumah Sakit Layanan Umum Yang Profesional di Sumatera Utara Menuju Labuhanbatu Sehat 2020”.

c. Misi

Upaya untuk mewujudkan visi adalah menyusun beberapa misi yang sifatnya lebih operasional dan spesifik sehingga dapat direalisasikan. Misi juga akan memfokuskan organisasi kepada hal-hal yang menjadi prioritas. Misi RSUD Rantauprapat adalah:

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi (cepat, tepat, ramah dan akuntabel).
- 2) Meningkatkan profesionalisme pelayanan yang manusiawi dan terjangkau masyarakat.
- 3) Mengembangkan pelayanan unggulan spesialis dibidang: a) Haemodialyza lanjutan, b) Fetoimaternal lanjutan c) Trama Center lanjutan

1.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini agar sumber informasi pada penelitian tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner kepada pegawai RSUD Rantauprapat.

Tabel 4.1 Data Responden

Karakteristik Responden	Prekuensi	Persentase
Jenis kelamin		
1. Laki-laki	42	51,3%
2. Perempuan	40	48,7%
Usia		
1. 21-30 Tahun	25	30,4%
2. 31-40 Tahun	37	45,2%

3. > 40 Tahun	20	24,4%
Pendidikan Terakhir		
1. SMA/SMK	1	1,2%
2. D3	5	6,1%
3. S1	64	78,1%
4. S2	12	14,6%
Lama Bekerja		
1. < 1 Tahun	2	2,4%
2. 1-3 Tahun	12	14,7%
5. 3-5 Tahun	19	25,1%
6. > 5 Tahun	49	57,8%

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 51,3% hal ini dikarenakan Pegawai RSUD Rantauprapat yang bekerja mayoritas laki-laki.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 31-40 tahun dengan presentase sebesar 45,2% hal ini sangat wajar dikarenakan rentang usia tersebut adalah usia dimana seseorang biasanya lebih banyak menjadi pegawai tetap RSUD Rantauprapat.

Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 78,1% adalah jenjang pendidikan Strata 1 / S1 hal ini juga sesuai dengan besarnya presentase pendidikan dimana pendidikan strata 1 bekisar 64 orang, menyusul jenjang S2 dengan presentase 14,6% hal ini di karenakan banyak yang sudah menjadi pegawai RSUD Rantauprapat pada jenjang S1.

Masa kerja responden terbanyak sekitar 57,8% adalah masa kerja > 5 tahun sekitar 49 orang, menyusul 3-5 tahun 25,1% hal ini dikarenakan banyak yang sudah menjadi PNS di RSUD Rantauprapat.

1.2 Analisis Deskriptif

Tabel 4.2 Deskripsi Statistik Responden

Variable	N	Kisaran Teoritis	Rata-rata teoritis	Kisaran actual	Rata-rata actual	Std. Deviasi
Kinerja (Y)	82	8-40	24	30-37	33,45	1,414
Komunikasi (X1)	82	8-40	24	30-40	33,45	2,276
Disiplin (X2)	82	4-20	12	13-20	16,95	1,216
Motivasi (Z)	82	7-35	21	27-33	29,58	1,462

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, variabel kinerja mempunyai bobot kisaran teoritis sebesar 8 sampai dengan 40 dengan nilai rata-rata sebesar 24 sedangkan pada kisaran aktualnya, variabel kinerja mempunyai bobot kisaran sesungguhnya sebesar 30 sampai dengan 37 dengan nilai rata-rata sebesar 33,45 dan standar deviasi sebesar 1,414 nilai rata-rata jawaban variabel kinerja untuk kisaran aktualnya di atas nilai rata-rata kisaran teoritis, mengindikasikan bahwa penilaian responden terhadap aspek kinerja dengan 4 item dari dimensi arah langsung ke organisasi dan 4 dimensi arah langsung ke individu adalah tinggi.

Variabel komunikasi mempunyai bobot kisaran teoritis sebesar 8 sampai dengan 40 dengan nilai rata-rata sebesar 24 sedangkan pada kisaran aktualnya, variabel komunikasi mempunyai bobot kisaran aktualnya sebesar 30 sampai 40 dengan nilai rata-rata sebesar 33,54 dan standar deviasi sebesar 2,277 nilai rata-rata jawaban variabel komunikasi untuk kisaran aktualnya di atas nilai rata-rata kisaran teoritis, mengindikasikan bahwa para 54 responden menilai komunikasi pada RSUD Rantauprapat sudah berjalan cukup baik.

Variabel disiplin mempunyai bobot kisaran teoritis sebesar 4 sampai dengan 20 dengan nilai rata-rata sebesar 12 sedangkan pada kisaran aktualnya, variabel disiplin mempunyai bobot kisaran aktualnya sebesar 13 sampai 20 dengan nilai rata-rata sebesar 16,95 dan standar deviasi sebesar 1,215 nilai rata-rata jawaban variabel disiplin untuk kisaran aktualnya di atas nilai rata-rata kisaran teoritis, mengindikasikan bahwa para responden menilai disiplin yang dimiliki pegawai RSUD Rantauprapat sudah berjalan cukup baik.

Variabel motivasi mempunyai bobot kisaran teoritis sebesar 7 sampai dengan 35 dengan nilai rata-rata sebesar 21 sedangkan pada kisaran aktualnya, variabel motivasi mempunyai bobot kisaran aktualnya sebesar 27 sampai 33 dengan nilai rata-rata sebesar 29,58 dan standar deviasi sebesar 1,462 nilai rata-rata jawaban variabel motivasi untuk kisaran aktualnya di atas nilai rata-rata kisaran teoritis, mengindikasikan bahwa para responden menilai motivasi pada RSUD Rantauprapat sudah berjalan cukup baik.

1.3 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Path Analysis (Analisis Jalur dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi).

1.3.1 Konsisten Internal (*Internal Consistency/ Composite Reliability*)

Pengujian konsistensi internal adalah dalam bentuk reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Ini akan menentukan apakah item mengukur suatu konstruk yang sama dalam skor mereka (yaitu, jika

korelasi antara item adalah besar). Pengujian ini menggunakan nilai *Composite Reliability*, suatu variabel konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliability > 0.6 Hair et al (2014).

Tabel 4.3
Composite Reliability

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Ave</i>
Komunikasi	0,358	0,345	0,693	0,430
Disiplin	0,317	0,709	0,611	0,450
Kinerja	0,129	0,516	0,628	0,472
Motivasi	0,535	0,551	0,760	0,515

Sumber : hasil pengolahan data SEM-PLS, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa composite reliability semua variabel > 0.6 sehingga semua variabel reliabel untuk di uji.

1.3.1.1 Validitas Konvergen (*Convergen Validity/ Average Variance Extrated*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkolerasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel kosntruk adalah valid atau tidak dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai outer loading lebih besar dari 0.7 maka suatu indikator dinyatakan valid Hair et al. (2016).

Table 4.3 Validity Testing Analysis Results based on Loading Values

	KM	D	M	K	P Value
KM1	(0.779)	0.076	0.389	-0.117	<0.001
KM2	(0.680)	0.206	0.120	0.042	<0.001
KM3	(0.886)	-0.059	-0.242	-0.001	<0.001
KM4	(0.853)	-0.073	-0.126	0.328	<0.001
D1	0.872	(0.097)	-0.073	-0.122	<0.001
D2	-0.117	(0.523)	0.833	-0.117	<0.001
D3	0.042	(0.937)	-0.190	0.076	<0.001

D4	-0.001	(0.944)	-0.096	0.206	<0.001
M1	0.328	-0.817	(0.817)	-0.059	<0.001
M2	-0.122	-0.855	(0.755)	-0.073	<0.001
M3	0.128	0.006	(0.877)	0.006	<0.001
M4	-0.313	-0.078	(0.692)	0.005	<0.001
K1	-0.083	0.073	(0.733)	(0.002)	<0.001
K2	0.043	-0.033	(0.806)	(0.076)	<0.001
K3	-0.046	-0.075	(0.729)	(0.206)	<0.001
K4	0.328	0.085	0.817	(0.759)	<0.001
K5	0.034	0.006	0.054	(0.706)	<0.001

Sumber : hasil pengolahan data SEM-PLS, 2023

Dari tabel 4.7 didapat bahwa nilai outer loading > 0.4 sehingga indikator dari variabel adalah valid.

1.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a. Kolinearitas (*Colinearity/ Variance Inflation Factor / VIF*)

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya masalah kolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor / 65 VIF. Jika nilai VIF $> 5,00$ artinya terjadi masalah kolinearitas dan sebaliknya jika nilai VIF $< 5,00$ artinya tidak terjadi masalah kolinearitas Hair et al (2014).

Tabel 4.5
Kolinearitas (VIF)

	Komunikasi	Kinerja	Motivasi	Disiplin
Komunikasi		0,037	1,734	
Kinerja				
Motivasi		0,218		
Disiplin		0,276	1,834	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

1. VIF untuk korelasi Komunikasi dengan motivasi adalah $1,834 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas).
2. VIF untuk korelasi komunikasi dengan kinerja pegawai adalah $0,037 < 5,00$ artinya tidak terjadi kolinearitas
3. VIF untuk korelasi motivasi dengan kinerja pegawai adalah $0,218 < 5,00$ artinya tidak terjadi kolinearitas
4. VIF untuk korelasi disiplin dengan motivasi pegawai adalah $1,934 < 5,00$ artinya tidak terjadi kolinearitas
5. VIF untuk korelasi disiplin dengan kinerja pegawai adalah $0,276 < 5,00$ artinya tidak terjadi kolinearitas

1.3.3 Koefisien Jalur Model Struktural (*Structural Model Path Coefficients*)

1.3.3.1 Penguji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Jika nilai koefisien jalur positif mengindikasikan kenaikan nilai suatu variabel diikuti dengan “kenaikan” nilai variabel lainnya, demikian sebaliknya. Propabilitas (pada P-Value) yang dibandingkan dengan (α) sebesar 0,05. Jika $P\text{-Value} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel lainnya tidak signifikan).

Tabel 4.6
Koefisien Jalur

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Value
X1-Y	0,269	0,271	0,134	0,162	0,000
X1-Z	0,601	0,564	0,208	0,326	0,003
Z-Y	0,064	0,057	0,167	0,423	0,001
X2-Y	0,524	0,563	0,169	0,227	0,000
X2-Z	0,283	0,345	0,259	0,258	0,005

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa :

1. Direct effect komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.269 (positif) dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan,
2. Direct effect komunikasi terhadap motivasi adalah 0.601 (positif) dan P-Value $0.003 < 0.05$, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
3. Direct effect motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.064 dan P-Value $0.001 < 0.05$, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan,
4. Direct effect disiplin terhadap kinerja pegawai adalah 0.524 (positif) dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
5. Direct effect disiplin terhadap motivasi adalah 0.283 (positif) dan P-Value $0.005 < 0.05$, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

1.3.3.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang signifikan yakni P-Value $< 0,05$, maka kesimpulan pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah tidak langsung.

Tabel 4.7
Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Value
X2-Y-Z	0,035	0,032	0,123	0,304	0,763
X1-Y-Z	0,018	0,015	0,053	0,333	0,741

Sumber: Hasil Olah data, 2023

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa koefisien pengaruh tidak langsung X2-Y-Z adalah sebesar 0.035 dengan P-Value 0.763 <0,05 tidak signifikan karena nilai P-Value lebih besar dari 0.05 maka artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung X1-Y-Z adalah sebesar 0.018 dengan P-Value 0.741 < 0,005 tidak signifikan karena nilai P-Value lebih besar dari 0.05 maka artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

1.3.3.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

R-square adalah untuk mengevaluasi kekuatan prediksi suatu model. Mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada semua model jalur. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin baik suatu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Kriterianya

Jika nilai $R^2 = 0.75$, model adalah substansial (kuat)

Jika nilai $R^2 = 0.50$, model adalah moderate (sedang)

Jika nilai $R^2 = 0.25$, model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja pegawai	0,634	0,623
Motivasi	0,782	0,752

Sumber : Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2023

Dari tabel 4.8 diatas nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa :

1. R – Square Adjustade model jalur I = 0,634 Artinya kemampuan variable komunikasi dan disiplin dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 63,4%. dengan demikian model tergolong moderat (sedang).
2. R – Square Adjusted model jalur II = 0,782 Artinya kemampuan variable komunikasi dan motivasi dalam menjelaskan motivasi pegawai adalah sebesar 78,2%. dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

1.4. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Rantauprapat

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai 0.269 (positif) dan P-Value $0.000 < 0.05$, Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safarini & Asih (2020) yang mengatakan adanya pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi di suatu instansi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Rantauprapat

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai 0.601

(positif) dan P-Value $0.001 < 0.05$. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Untari, 2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada saat ini tingkat kedisiplinan pegawai RSUD Rantauprapat sudah cukup baik dan diharapkan pula untuk masa yang akan datang para pegawai harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, karena dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan keinginan untuk selalu menerapkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka para pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai di RSUD Rantauprapat.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai 0.064 dan P-Value $0.003 < 0.05$. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subakti, 2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Pada saat ini motivasi yang diberikan kepada pegawai RSUD Rantauprapat didapat sesuai dengan kinerja yang telah

mereka capai, dan di harapkan untuk masa yang akan datang pegawai harus mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh pegawai. Dan karena itu semakin baik motivasi yang diberikan maka pegawai semakin baik dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah di tentukan dan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai 0.524 (positif) dan P-Value $0.000 < 0.05$. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap motivasi pada RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safari et al., 2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif terhadap motivasi. Pada saat ini komunikasi yang terjadi pada RSUD Rantauprapat cukup baik, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan lebih baik sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan untuk di masa yang akan datang komunikasi harus lebih terjalin secara efektif dan efisien, karena semakin baik komunikasi yang terjadi antar sesama pegawai maupun atasan akan meningkatkan motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja bersama tim.

5. Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai .283 (positif) dan P-Value $0.005 < 0.05$. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi pada pegawai RSUD Rantauprapat. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi. Pada saat ini pegawai RSUD Rantauprapat memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik, dan diharapkan untuk di masa yang akan datang untuk lebih meningkatkan kedisiplinan. Karena dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif bagi pekerjanya dan pegawai yang merasa termotivasi dalam keadaan emosional yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Dari penelitian ini pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0.035 dengan P-Value 0.763 <0,05 yang artinya lebih besar dari 0.05, maka dari itu motivasi tidak berperan dalam memediasi komunikasi Terhadap Kinerja pegawai. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa motivasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”,(Mangkunegara, 2020).Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang dimiliki kemampuan yang diperoleh pegawai.

7. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Dari penelitian ini pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0.018 dengan P-Value $0.741 < 0,005$ yang artinya lebih besar dari 0.05, maka dari itu motivasi tidak berperan dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian temuan ini penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan untuk seluruh objek, namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti saja. Jadi peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa Dengan adanya disiplin yang ketat maka kinerja pegawai belum tentu akan meningkat justru dengan adanya tekanan yang semakin tinggi maka tingkat kinerja pegawai akan semakin menurun dengan adanya motivasi diharapkan tingkat disiplin kerja karyawan akan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.