

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PUSKESMAS RASIMAH AHMAD KOTA BUKITTINGGI

Zefriyenni^{1*}, Tri Ayu Parwati², Habib Maulid³

¹²³Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author : Zefriyenni zefriyenni@upiyptk.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai;

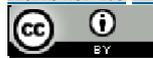
Received : 29, Februari 2024

Revised : 30, April 2025

Accepted: 5, Mei 2025

Published: 30 Mei 2025

©2025The Author(s): This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan populasi 44 pegawai. Metode yang digunakan adalah Structure Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyoroti pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of communication and work discipline on employee performance through job satisfaction at Puskesmas Rasimah Ahmad Bukittinggi City. This research includes quantitative research, with a population of 44 employees. The method used is Structure Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. The results of multiple linear regression analysis show that job satisfaction has a significant effect on employee performance. This finding is in line with previous research that highlights the importance of job satisfaction in improving performance. In addition, work discipline also has a significant effect on employee performance. The practical implication of this research is the importance of improving job satisfaction and employee discipline to improve organizational performance. These results can be a reference for management in developing strategies to improve employee performance through increasing job satisfaction and work discipline.

PENDAHULUAN

Komunikasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Disiplin kerja yang tinggi juga diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Selain itu, kepuasan kerja pegawai juga berperan penting dalam memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara komunikasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji hubungan tersebut secara lebih mendalam, khususnya di konteks Puskesmas Rasimah Ahmad. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dan memberikan kontribusi baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam keseluruhan operasi dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kualitas kinerja SDM menjadi penentu vital bagi keberhasilan organisasi, karena melalui potensi yang dimiliki, seperti ide, keahlian, motivasi, dan latar belakang pendidikan, SDM dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rahmat Runa, 2020). Dalam konteks manajemen, pengelolaan SDM menjadi fokus utama untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif (Rahmat Runa, 2020).

Di era globalisasi saat ini, tantangan terbesar bagi organisasi adalah bagaimana mengelola SDM dengan optimal untuk tetap relevan dan bersaing. Namun, realitas di lapangan sering menunjukkan bahwa kinerja SDM tidak selalu mencapai tingkat optimal yang diharapkan. Sebagai contoh, dalam sebuah Puskesmas seperti Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi, kinerja SDM belum mencapai target yang ditetapkan, sebagaimana terlihat dari data target dan realisasi upaya kesehatan selama periode 2020-2022 (Sumber: Puskesmas Rasimah Ahmad).

Penyebab dari kinerja SDM yang belum optimal ini dapat bervariasi, mulai dari masalah komunikasi yang tidak efektif, rendahnya disiplin kerja, hingga rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks ini, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja pegawai (Sari et al., 2018; Hasmawati, 2018; Wulandari & Hamzah, 2019; Jufrizen & Sitorus, 2021; Dr. H. A. Hussein Fattah, 2018; Dr. Syahrir A. Pasinringi, 2022).

Namun, perlu dicatat bahwa hasil penelitian sebelumnya belum konsisten dalam menunjukkan hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi.

Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan bagi Puskesmas dan organisasi sejenisnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut George.R Tery didalam buku (AnggerAditama,2020) Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

Pengertian manajemen Menurut (Muhfizar, 2021) Manajemen adalah rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan,pelaksanaan,pengawasan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Melayu S.P Hasibuan didalam buku (Larasati, 2018) menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan,dan masyarakat. Sementara Hani Handoko mengatakan bahwa MSDM adalah Penarikan , seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi atau perusahaan, serta Boone&Kurtz mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono didalam buku (Akhmad Fauzi, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum,dan sesuai moral.Didalam buku (Onita Sari Sinaga, Abdurrozzaq Hasibuan, Efendi Efendi, 2020) Kinerja ialah hasil kerja yang memiliki hubungan yang signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi,tingkat kepuasan pelanggan dan kontribusi yang diberikan kepada pada Ekonomi.

Komunikasi

Menurut (Dyatmika, 2021) komunikasi adalah sebuah usaha menciptakan pesan, lalu mengalihkan pesan, dan memberikan diri kita sebagai sebuah tempat yakni di hati dan otak orang lain untuk menerima pesan. Dalam melakukan komunikasi tentu memiliki sebuah usaha, misalnya dalam menciptakan sebuah

pesan seseorang tidak bias sembarangan memberikan pesannya pada orang lain. Seseorang harus melihat terlebih dahulu kondisi dari penerima pesan, waktu pesan itu disampaikan dan pesan apa yang akan disampaikan. Setelah semuanya sudah terkendali barulah pesan tersebut disampaikan kepada orang lain. Jangan sampai pesan yang disampaikan kepada orang lain malah menyakiti penerima pesan. Karena dalam berkomunikasi meskipun terlihat mudah tetapi sebenarnya sangatlah sulit.

Disiplin Kerja

Menurut (Dewi, Suhaeli, & Hidayati, 2023) Disiplin di tempat kerja ditunjukkan dengan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi. Disiplin kerja yang dimaksud adalah rasa kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi ataupun aturan dalam masyarakat sosial yang berlaku. Dengan semua pegawai mematuhi peraturan yang telah diberikan maka akan berdampak positif terhadap operasional organisasi, sehingga setiap organisasi memiliki harapan kepada pegawainya agar mereka dapat menaati peraturan yang telah ditentukan.

Menurut (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2020) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Menurut (Dr. H. A. Hussein Fattah, 2018). Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi hasil kerja yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan .

Menurut (Dr. Syahrir A. Pasinringi , 2022) kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan karyawan atas apa yang dilakukan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu kesesuaian antara persepsi dan harapan seseorang yang dapat di pengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor eksternal maupun internal.

Menurut (Irzan Soepriyadi, 2022) kepuasan kerja adalah ukuran dan tingkat kesenangan seseorang pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan bentuk pekerjaannya, hasil yang di dapatkan maupun perasaan atas proses pekerjaan itu sendiri.

H1: Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja

Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam (Sari et al., 2018). Komunikasi pegawai merupakan sikap umum pegawai terhadap semua yang ada di sekitarnya dalam memberikan dan menerima informasi. Komunikasi juga

merupakan rumusan berbagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya. Sehingga dengan komunikasi yang baik di dalam organisasi maka diharapkan akan menjadi pedoman dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi (Kresna Wirawan & Sudharma, 2019)

Dalam penelitian (Saputra & Adnyani, 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan (Agung Prihantoro, 2019).

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah (Parta, Ismail, & Wijaya, 2023).

Hasil penelitian (Yumhi, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

H3: Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam (Hasmawati, 2018). Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran (Didi et al., 2019).

Dalam penelitian (Hasmawati, 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2020) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Magdalena, 2021)

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Arsindi et al., 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Dr. H. A. Hussein Fattah, 2018). Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi hasil kerja yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Nabawi, 2019).

Hasil penelitian (Wirya & Andiani, 2020) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

H6: Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

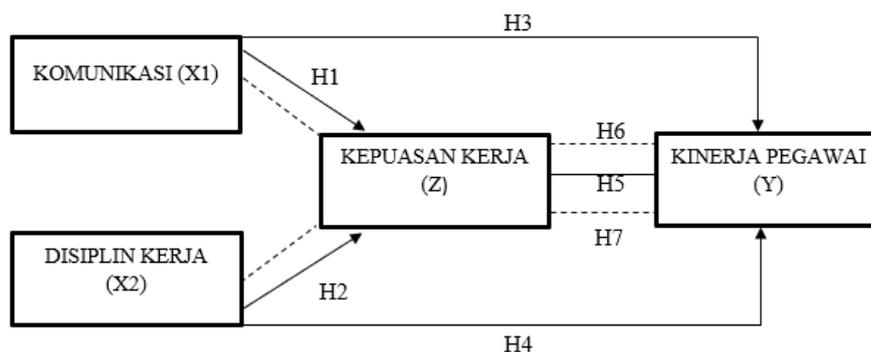
Komunikasi adalah suatu perwujudan persamaan makna antara komunikator dan komunikan. Komunikasi tidak hanya tukar pendapat, tetapi mencakup lebih luas. Artinya, suatu proses penyampaian pesan di mana seseorang atau lembaga tersebut berusaha mengubah pendapat atau perilaku si penerima pesan atau penerima informasi (Saputra & Adnyani, 2018). Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun dari berbagai aspek pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian (Saputra & Adnyani, 2018) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H7: Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para pimpinan organisasi sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan pegawai agar pegawai bersedia berperilaku baik serta meningkatkan kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang dilakukan berdasarkan kemampuannya yang sesuai dengan target organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan (Wicaksono & Gazali 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Organisasi Pemintalan Benang di Jawa Tengah.



Gambar 1. Conceptual Framework

METODOLOGI

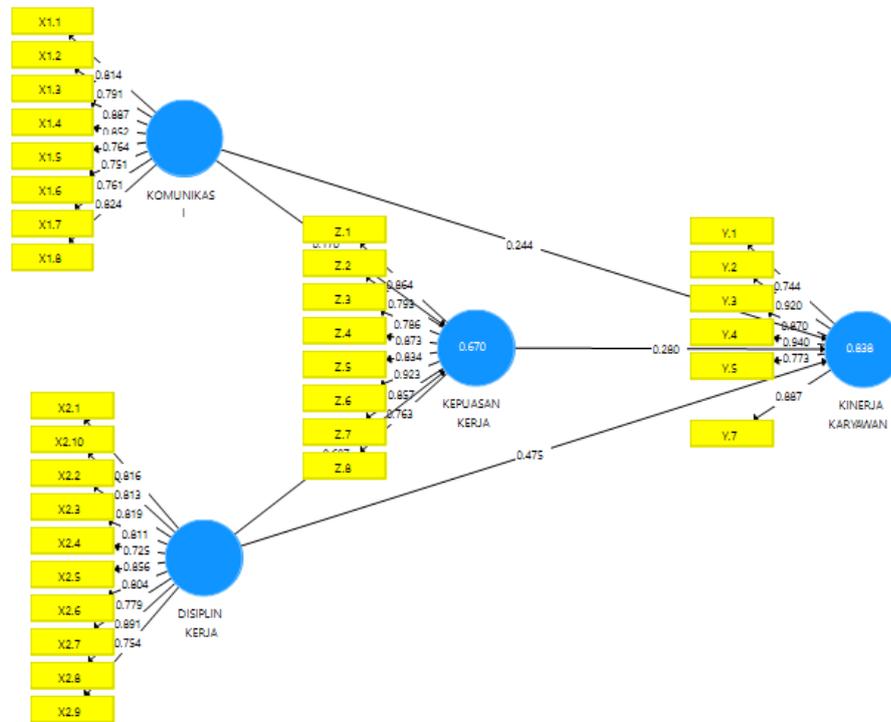
Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Adianita, 2019) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan Analisis Partial Least Squares (PLS) bertujuan untuk mendapatkan hubungan variabel serta bertujuan memprediksi indikator-indikator struktural konstruk. (Ghozali, 2020).

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Adapun model

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 2. berikut:



Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan gambar 2. di atas nilai faktor pemuatan di atas nilai yang disarankannya itu sama dengan 0,7. Indikator-indikator yang di eliminasi yaitu indicator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel Kinerja Karyawan Y1.8 dan Y1.6.

Tabel 1. Evaluasi Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.672	0.656
KINERJA KARYAWAN	0.900	0.893

Sumber : Output SmartPLS 3, 2024

Dari hasil uji R-Square yang dilakukan pada dua variabel, dapat dilihat bahwa variabel "KEPUASAN KERJA" memiliki nilai R-Square sebesar 0.672. Nilai ini mengindikasikan bahwa sekitar 67.2% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi. Sementara itu, pada variabel "KINERJA PEGAWAI," nilai R-Square mencapai 0.900, menunjukkan bahwa sekitar 90% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan.

Penilaian hipotesis ini meliputi pengaruh langsung suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Penilaian dengan memperhatikan nilai T statistik yang merupakan t hitung yang dibandingkan dengan T tabel sebesar 1,96. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Tabel 2. Uji Hipotesis *direct effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.689	0.726	0.159	4.338	0.000
DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.439	0.511	0.194	2.268	0.024
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.413	0.355	0.149	2.767	0.006
KOMUNIKASI -> KEPUASAN KERJA	0.169	0.136	0.168	1.007	0.315
KOMUNIKASI -> KINERJA KARYAWAN	0.178	0.155	0.111	1.606	0.109

Sumber : Output SmartPLS 3, 2024

Pengaruh variabel independen dan dependen dapat diperoleh melalui path coefficient. Pengujian dilakukan melalui bootstrapping SmartPLS 3.0. Penerimaan suatu hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan nilai T Statistic dan T Tabel dari masing-masing variabel (Hair, 2017). Suatu hipotesis diterima apabila nilai T Statistik besar dari T Tabel. Kemudian nilai dari original sample akan menunjukkan korelasi positif atau negatif dari suatu hipotesis. Jika nilai path coefficient berada di antara rentang 0 hingga 1 maka akan menunjukkan korelasi yang positif. Jika nilai path coefficient berada di antara rentang 0 hingga -1 maka akan menunjukkan korelasi yang negatif.

Tabel 3. Uji Hipotesis *indirect effect*

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	2.462	0.014
KOMUNIKASI -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	1.154	0.249

Sumber : Output SmartPLS 3, 2024

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Rasima Bukittinggi

Hipotesis H1 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat komunikasi di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi dengan tingkat kepuasan kerja para karyawan di sana. Namun, hasil uji T statistik menunjukkan nilai T Statistics sebesar 1.007, sedangkan nilai p yang dihasilkan adalah 0.315. Dengan menggunakan nilai T tabel standar yang umumnya digunakan untuk tingkat kepercayaan 95% (0.05) dan distribusi dua sisi, yaitu 1.96, terlihat bahwa nilai T statistik (1.007) lebih kecil dari T tabel (1.96). Ini mengindikasikan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat komunikasi dan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi.

Argumen yang mendasari hasil ini dapat mencakup pemahaman bahwa dalam konteks Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan faktor personal mungkin memiliki dampak yang lebih besar pada kepuasan kerja karyawan daripada tingkat komunikasi. Selain itu, ukuran sampel dan metode pengumpulan data juga dapat memengaruhi hasil uji statistik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Rasimah Bukittinggi

Hipotesis H2 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat disiplin kerja di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi dengan tingkat kepuasan kerja para karyawan di sana. Hasil uji T statistik menunjukkan nilai T Statistics sebesar 4.338, dengan nilai p yang dihasilkan adalah 0.000. Ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas tersebut.

Nilai T Statistics yang tinggi menandakan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja sangat signifikan. Dengan nilai p sebesar 0.000, hal ini menunjukkan bahwa perbedaan tersebut sangat signifikan secara statistik. Argumen yang mendasari hasil ini dapat mencakup pemahaman bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka lebih mampu mengelola waktu dan tugas mereka dengan baik, serta mungkin mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kinerja mereka.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi

Pada analisis hipotesis ke-3, variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T Statistics sebesar 1.606, yang lebih rendah dari nilai T tabel standar 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat komunikasi dengan kinerja karyawan. Meskipun nilai p (0.109) mendekati tingkat signifikansi, namun tidak cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, sehingga dalam konteks ini, komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi

Hipotesis H4 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji T statistik menunjukkan nilai T Statistics sebesar 2.268, dengan nilai p yang dihasilkan adalah 0.024. Ketika membandingkan nilai T Statistics dengan nilai T tabel standar (1.96), didapati bahwa nilai T statistik (2.268) lebih besar dari nilai T tabel. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat dijelaskan dengan asumsi bahwa karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan patuh terhadap aturan perusahaan, cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dalam lingkungan kerja.

Pembahasan ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertahankan disiplin kerja yang tinggi, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan terorganisir. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan dan mendorong kedisiplinan kerja di tempat kerja, terutama di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi

Hipotesis H5 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil uji T statistik menunjukkan nilai T Statistics sebesar 2.767, dengan nilai p yang dihasilkan adalah 0.006. Ketika membandingkan nilai T Statistics dengan nilai T tabel standar (1.96), ditemukan bahwa nilai T statistik (2.767) jauh lebih besar dari nilai T tabel. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat dijelaskan dengan asumsi bahwa kepuasan kerja memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kreativitas, dan mengurangi tingkat stres yang dapat mengganggu kinerja mereka.

Pembahasan ini didukung oleh teori-teori motivasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Teori-

teori ini mengemukakan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi, karena kepuasan kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif pada kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi

Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Namun, hasil uji T statistik menunjukkan nilai T Statistics sebesar 1.154, dengan nilai p yang dihasilkan adalah 0.249. Ketika membandingkan nilai T Statistics dengan nilai T tabel standar (1.96), ditemukan bahwa nilai T statistik (1.154) lebih rendah dari nilai T tabel. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berpengaruh pada kinerja karyawan.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa dalam konteks penelitian ini, jalur komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan secara tidak langsung, terhadap kinerja karyawan. Meskipun tidak signifikan, namun perlu dicatat bahwa nilai p (0.249) mendekati tingkat signifikansi (0.05). Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa hubungan tersebut mungkin memiliki pengaruh, namun tidak kuat secara statistik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi

Hipotesis H7 menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil uji T statistik menunjukkan nilai T Statistics sebesar 2.462, dengan nilai p yang dihasilkan adalah 0.014. Ketika membandingkan nilai T Statistics dengan nilai T tabel standar (1.96), ditemukan bahwa nilai T statistik (2.462) melebihi nilai T tabel. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berpengaruh pada kinerja karyawan.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja kemudian bertindak sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, menghubungkan hubungan antara keduanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pada penelitian ini, ditemukan beberapa kesimpulan yang signifikan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi. Pertama, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi pada karyawan Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Kedua, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, terdapat temuan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara tingkat komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan, maupun dengan kinerja karyawan secara langsung.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi penting dalam konteks organisasi, namun dalam kasus ini tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Puskesmas tersebut. Selain itu, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat komunikasi dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Namun, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapati signifikan, terutama ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Kesimpulan ini menggambarkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini menegaskan pentingnya manajemen disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi.

PENELITIAN LANJUTAN

Adapun beberapa keterbatasan yang perlu dicatat dalam penelitian ini. Pertama, generalisasi hasil penelitian terbatas pada Puskesmas Rasimah Ahmad Kota Bukittinggi, sehingga tidak dapat secara langsung diterapkan pada konteks organisasi lain. Kedua, penggunaan metode pengukuran subjektif seperti kuesioner dapat menyebabkan bias responden dan mengurangi validitas data. Selain itu, penelitian ini mungkin tidak mencakup semua variabel yang relevan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga, keterbatasan dalam jumlah sampel dan waktu pengumpulan data dapat membatasi kedalaman analisis dan ruang lingkup penelitian. Hal ini dapat memengaruhi akurasi dan ketepatan kesimpulan yang dihasilkan. Terakhir, faktor-faktor eksternal seperti perubahan kebijakan organisasi atau kondisi ekonomi yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini juga dapat memengaruhi kinerja karyawan namun tidak dipertimbangkan. Dengan memahami keterbatasan-keterbatasan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengatasi atau memperhitungkan faktor-faktor tersebut untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, w., & rahardjo, o. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (intervening : kepuasan kerja) pt. Pemintalan benang di jawa tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Arsindi, a., kamidin, m., rahman, z., mahmud, a., & suriyanti, s. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Center of economic students journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Arifianto, c. (2020). Religiosity and organizational citizenship behavior: a study on student employees in south tangerang. *International journal of science, technology & management*, 1(2), 107–116. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i2.20>
- Anggrainy, i. F., darsono, n., & putra, t. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan provinsi aceh. *Jurnal magister manajemen*, 2(1), 1–10. [Http://202.4.186.66/jmm/article/view/10227/8072](http://202.4.186.66/jmm/article/view/10227/8072)
- Adianita. (2019). Kompetensi karyawan, emotional quotient dan self efficacy pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada indomobil grup di surabaya. *Jurnal riset ekonomi dan manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.ID>
- Anggraini, m. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan job engagement dan job satisfaction sebagai variabel mediasi. *Jurnal ekonomi, bisnis dan akuntansi*, 55(8), 1–21.
- Bhastary, m. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Cahya, a. D., damare, o., & harjo, c. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung padang upik. *Economics and digital business review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Damayanti, r., hanafi, a., & cahyadi, a. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis rs islam siti khadijah Palembang) riski damayanti 1, agustina hanafi 2, & afriyadi cahyadi 3. *L ilmiah manajemen bisnis dan terapan tahun*, 2, 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Dr. H. A. Hussein fattah, m. M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai: elmatara. Elmatara.*
- Dr. Syahrir a. Pasinringi, m. S., dr. Fridawaty rivai, s. K. M. M. K., sultan, i., rezeki, f., & fitri, a. (2022). *Budaya keselamatan pasien dan kepuasan kerja. Nas media pustaka.*
- Ghozali. (2020). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan smart pls 3.0 untuk penelitian empiri. Badan penerbit universitas*

- diponegoro.
- Geraldi, a., & syarifuddin. (2022). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telekomunikasi jember. *Seiko: journal of management & business*, 4(3), 523–531. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.457>
- Gito septa putra & jhon fernos. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. *Jurnal ilmiah ilmu manajemen dan kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Hasmawati, f. (2018). Manajemen dalam komunikasi. *Al-idarah*, 5(6), 76–86.
- Jufrizen, j., & sitorus, t. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Prosiding seminar nasional teknologi edukasi sosial dan humaniora*, 1(1), 841–856.
- Parta, i. K. W., ismail, d., & wijaya, n. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmiah pariwisata dan bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Putri, y., wahyuni, i., & subaida, i. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja asn melalui kepuasan kerja di dinaspendidikan dan kebudayaan kabupaten situbondo. *Jurnal mahasiswa entrepreneurship (jme)*, 1(1), 186. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1859>
- Saputra, m. P. P., & adnyani, i. G. A. D. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p01>
- Sari, a. C., hartina, r., awalia, r., irianti, h., & ainun, n. (2018). Komunikasi dan media sosial. *Jurnal the messenger*, 3(2), 69. https://www.researchgate.net/profile/astari-clara-sari/publication/329998890_komunikasi_dan_media_sosial/links/5c2f3d83299bf12be3ab90d2/komunikasi-dan-media-sosial.pdf
- Sartika, n. D., & khair, h. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja dosen. *Jesya*, 5(2), 1335–1347. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.747>
- Shinta, d. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin, kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada pt citra mandiri distribusindo skripsi. 17. <http://repository.upbatam.ac.id/2064/> <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Solobaru, k. I. N. (2019). *Edunomika* - vol. 03, no. 01 (pebruari 2019). 03(01), 119–130.
- Suryadi, y., & foeh, j. E. H. J. (2022). Determinasi kinerja pegawai: organizational citizenship behavior (ocb), kepuasan kerja, komitmen organisasi, kedisiplinan kerja, beban kerja dan budaya organisasi: (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal ilmu manajemen terapan*, 3(6), 657–669. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Wicaksono, t., & gazali, m. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening. *At-tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 5(1), 22. <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
Wirya, k. S., & andiani, n. D. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap. Available on line at hppt://www. Google. Com, 2(1), 50-60.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Jufrizen, j., & sitorus, t. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Prosiding seminar nasional teknologi edukasi sosial dan humaniora, 1(1), 841-856.
- Marlina. (2022). No title. Buku ajar ilmu komunikasi, 16(1), 5-6.
- Newstrom, j. W. (2015). Organizational behavior human behavior at work. 6(1), 556.
- Nurjaya, n. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hazara cipta pesona. Akselerasi: jurnal ilmiah nasional, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Prabowo, o. H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Inkubis : jurnal ekonomi dan bisnis, 1(2), 110-126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Rahmat runa. (2020). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan motivasi, gaya kepemimpinan (sebuah literatur review manajemen sumber daya manusia). Jurnal ilmu manajemen terapan, 2(2), 202-222. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.335>
- Raymond, siregar, d. L., dasa putri, a., gita indrawan, m., & simanjuntak, j. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. Jurnal sistem informasi & bisnis, 1-92. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.183>
- Sadat, p. A., handayani, s., & kurniawan, m. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Inovator, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, a. C., hartina, r., awalialia, r., irianti, h., & ainun, n. (2018). Komunikasi dan media sosial. Jurnal the messenger, 3(2), 69. https://www.researchgate.net/profile/astari-clara-sari/publication/329998890_komunikasi_dan_media_sosial/links/5c2f3d83299bf12be3ab90d2/komunikasi-dan-media-sosial.pdf
- Shinta, d. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin, kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada pt citra mandiri distribusindo skripsi. 17. <http://repository.upbatam.ac.id/2064/> <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Wijaya, i. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. Agora, 6(2), 1-5.
- Wulandari, a., & hamzah, r. (2019). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jurnal signaling stmik pringsewu, 8(2), 41-47. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>