




### THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT JATI SAMPURNA REGIONAL HOSPITAL

Nur Indah Astuti<sup>1</sup>, Zulkifli Rangkuti<sup>2</sup>, Nurmansyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, Jakarta 12530  
nurindahastuti@umiba.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Articles History:</b>            Accepted tgl. 13/11/2025            Repaired tgl. 23/11/2025            Approved tgl. 24/11/2025            Available online tgl. 24/11/2025</p> <p>ISSN-E: 2962-4746            ISSN-P: 2961-8312</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p>This study aims to determine how much influence Communication and Discipline have on the Performance of Employees at Jatisampurna Hospital Bekasi. Good Communication and Discipline are predicted to be variables that can continue to improve employee performance. The purpose of the author in conducting this study was to determine and analyze communication, discipline and employee performance and the magnitude of the influence of communication and discipline on the performance of employees at Jatisampurna Hospital Bekasi, both simultaneously and partially. The method used in this study is a method with a descriptive and verification approach. The sample in this study were 36 employees at Jatisampurna Hospital Bekasi. The data in this study are primary data, where the data was obtained from respondents' answers to the questionnaire that the author distributed. The results of the data analysis that the author has done, it was found that there is an influence of communication and discipline on the performance of employees at Jatisampurna Hospital Bekasi. both partially and simultaneously. Employee performance is influenced by communication and discipline variables by 70.5% and the remaining 25.5% is influenced by other factors not examined in this study.</p>
<p><b>DOI:</b> 10.58290/jmbo.v4i2.532</p>	<p><b>KEYWORDS:</b> Communication, Discipline, Performance</p>
<p> ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>)</p>	

#### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Dini, Madiistriyatno and Taufiq,

2025). gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja . Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat

penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah diantaranya ialah komunikasi dan disiplin.

Masalah yang ditemukan rumah sakit berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan rumah sakit. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan rumah sakit, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, sebagai mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Masalah yang sering dihadapi rumah sakit berhubungan dengan disiplin kerja adalah masih adanya beberapa pegawai yang sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja yang ditentukan oleh rumah sakit sedang berjalan, selain itu pada saat masih adanya pekerjaan yang harus diselesaikan, pegawai masih banyak yang santai dan bercerita dengan sesama pegawai lain dan masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga mengakibatkan kurangnya kesadaran diri pegawai terhadap jam kerja yang ditentukan oleh rumah sakit.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai yang tinggi atau rendah diantaranya komunikasi dan disiplin kerja pegawai untuk tetap berada pada rumah sakit tersebut.

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, maksudnya menunjukkan bahwa komunikasi terjadi apabila informasi berhasil disampaikan. Komunikasi yang baik sering di definisikan oleh komunikator sebagai kesepakatan atas pesan yang dikirimnya, bukan pemahaman atas pesan. (Nurhadi *et al.*, 2017).

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Salsabilla and Nurpatria, 2022). Dalam hal ini disiplin kerja pegawai dianggap masih kurang efektif terlihat dari masih adanya beberapa pegawai diluar kantor pada waktu jam kerja yang ditentukan oleh rumah sakit. Karena dengan disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh rumah sakit kepada pegawai. Disiplin kerja merupakan usaha yang mendorong pegawainya agar mematuhi peraturan rumah sakit sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/rumah sakit sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap rumah sakit ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar tercipta kinerja

pegawai yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan komunikasi yang bijaksana dan disiplin kerja yang baik dari pegawai.

RSUD Jatisampurna merupakan merupakan rumah sakit yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan yaitu sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan yang telah berkontribusi menyetatkan masyarakat yang berlatam di Bekasi. Dalam menjalankan tugasnya rumah sakit menganggap komunikasi dan disiplin kerja sangat penting demi terwujudnya kinerja yang baik, dimana baiknya kinerja pegawai akan dapat memberikan kontribusi yang bagus bagi rumah sakit.

### LANDASAN TEORI

#### Komunikasi

penyampaian dan pemahaman suatu maksud, maksudnya menunjukkan bahwa komunikasi terjadi apabila informasi berhasil disampaikan. Komunikasi yang baik sering didefenisikan oleh komunikator sebagai kesepakatan atas pesan yang dikirimnya, bukan pemahaman atas pesan (Masdul, 2018).

#### Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Arif, Maulana and Lesmana, 2020).

#### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas

pegawainya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adiba and Rosita, 2023).

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif (Kurnia, 2020). suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen) (Santoso and Madiistriyatno, 2021).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pembahasan

Tabel 1 Rekapitulasi Komunikasi (X1)

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Kategori
1. Pemimpin menerima setiap saran atau masukan dari pegawai tetapi keputusan sepenuhnya ditentukan pemimpin.	36	3.89	Baik
2. Pemimpin mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	36	3.89	Baik
3. Pemimpin selalu memotivasi pegawai agar selalu melakukan yang terbaik.	36	3.89	Baik
4. Pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sangat baik	36	3.74	Baik

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Kategori
5. Pemimpin selalu dapat memberikan sikap yang tepat.	36	4.24	Sangat Baik
6. Pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas.	36	3.92	Baik
7. Pemimpin tidak pernah ragu-ragu dalam pengambilan sikap dan keputusan.	36	3.89	Baik
8. Pemimpin akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan.	36	3.76	Baik
9. pegawai harus memiliki pengetahuan yang luas	36	3.79	Baik
10. Saya bekerja sesuai pengetahuan dan skil yang saya miliki	36	3.89	Baik
<b>Komunikasi</b>	<b>36</b>	<b>3.89</b>	<b>Baik</b>
Valid N (listwise)	36		

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Komunikasi memperoleh hasil rata-rata 3.89 termasuk dalam kategori Baik.

**Tabel 2** Rekapitulasi Variabel Disiplin (X2)

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Kategori
1. Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh rumah sakit dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja.	36	3.79	Baik

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Kategori
2. Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh rumah sakit.	36	3.79	Baik
3. Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan.	36	3.79	Baik
4. Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya.	36	3.79	Baik
5. Saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.	36	3.79	Baik
6. Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja rumah sakit.	36	3.92	Baik
7. Saya selalu memberi ijin bila tidak masuk kantor.	36	3.79	Baik
8. Saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja.	36	3.79	Baik
9. Saya selalu tertib jika sudah diruangan kerja.	36	3.79	Baik
10. Saya selalu patuh dan taat terhadap aturan- aturan yang ditetapkan oleh rumah sakit.	36	3.79	Baik
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>36</b>	<b>3.83</b>	<b>Baik</b>
Valid N (listwise)	36		

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Disiplin memperoleh hasil rata-rata 3.83 termasuk dalam kategori Baik.

**Tabel 3** Rekapitulasi Variabel Kinerja (Y)

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Kategori
1. pegawai selalu berusaha	36	3.89	Baik

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Kategori
mencapai kecepatan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.			
2. pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	36	3.92	Baik
3. pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	36	3.47	Baik
4. Cukup banyak pegawai yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	36	3.74	Baik
5. pegawai memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja.	36	4.24	Sangat Baik
6. Para pegawai selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja	36	3.92	Baik
7. Cukup banyak pegawai yang memiliki sikap toleransi yang tinggi dan saling menghargai sesama pegawai	36	4.18	Baik
8. pegawai selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja.	36	3.76	Baik
9. karyawan selalu menjaga disiplin dan tepat waktu pada saat	36	3.79	Baik

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Kategori
bekerja			
10. pegawai memiliki sikap tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan rumah sakit.	36	3.79	Baik
<b>Kinerja</b>	<b>36</b>	<b>3.88</b>	<b>Baik</b>
Valid (listwise)	N 36		

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kinerja memperoleh hasil rata-rata 3.88 termasuk dalam kategori Baik.

### Uji Validitas

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Correlations			
		Komunikasi	Validitas
1. Pemimpin menerima setiap saran atau masukan dari pegawai tetapi keputusan sepenuhnya ditentukan pemimpin.	Pearson Correlation	.935**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
2. Pemimpin mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	Pearson Correlation	.935**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
3. Pemimpin selalu memotivasi pegawai agar selalu melakukan	Pearson Correlation	.935**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	

Correlations		Komunikasi	Validitas
yang terbaik.			
4. Pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sangat baik	Pearson Correlation	.603**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
5. Pemimpin selalu dapat memberikan sikap yang tepat.	Pearson Correlation	.499**	
	Sig. (2-tailed)	0.001	Valid
	N	36	
6. Pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas.	Pearson Correlation	.482**	
	Sig. (2-tailed)	0.002	Valid
	N	36	
7. Pemimpin tidak pernah ragu ragu dalam pengambilan sikap dan keputusan.	Pearson Correlation	.935**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
8. Pemimpin akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan.	Pearson Correlation	.635**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
9. pegawai harus memiliki pengetahuan yang luas	Pearson Correlation	.732**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
10. Saya bekerja sesuai pengetahuan dan skill yang saya miliki	Pearson Correlation	.935**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	

Correlations		Komunikasi	Validitas
Komunikasi	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	36	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel komunikasi dengan  $r$  kritis  $< 0,025$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Correlations		Disiplin Kerja	Validitas
1. Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh rumah sakit dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja.	Pearson Correlation	.995**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
2. Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh rumah sakit.	Pearson Correlation	.995**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
3. Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan.	Pearson Correlation	.995**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
4. Saya senantiasa	Pearson Correlation	.995**	

Correlations		Disiplin Kerja	Validitas
menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya.	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
5. Saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.	Pearson Correlation	.995**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
6. Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja rumah sakit.	Pearson Correlation	.456**	
	Sig. (2-tailed)	0.004	Valid
	N	36	
7. Saya selalu memberi ijin bila tidak masuk kantor.	Pearson Correlation	.995**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
8. Saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja.	Pearson Correlation	.995**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
9. Saya selalu tertib jika sudah diruangan kerja.	Pearson Correlation	.995**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
10. Saya selalu patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh rumah sakit.	Pearson Correlation	.995**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
Disiplin Kerja	Pearson	1	

Correlations		Disiplin Kerja	Validitas
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	36	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel disiplin dengan  $r$  kritis  $< 0,025$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations		Kinerja	Validitas
1. pegawai selalu berusaha mencapai kecepatan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	Pearson Correlation	.627**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
2. pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	Pearson Correlation	.545**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
3. pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	Pearson Correlation	.537**	
	Sig. (2-tailed)	0.001	Valid
	N	36	
4. Cukup banyak pegawai yang memiliki inisiatif	Pearson Correlation	.669**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	

Correlations			
		Kinerj a	Validita s
dalam menyelesaikan pekerjaan.			
5. pegawai memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja.	Pearson Correlation	.586**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
6. Para pegawai selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja.	Pearson Correlation	.628**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
7. Cukup banyak pegawai yang memiliki sikap toleransi yang tinggi dan saling menghargai sesama pegawai	Pearson Correlation	.495**	
	Sig. (2-tailed)	0.002	Valid
	N	36	
8. pegawai selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja.	Pearson Correlation	.759**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
9. karyawan selalu menjaga disiplin dan tepat waktu pada saat bekerja	Pearson Correlation	.828**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	
10. pegawai memiliki sikap tanggung jawab selama melakukan	Pearson Correlation	.828**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	Valid
	N	36	

Correlations			
		Kinerj a	Validita s
pekerjaan yang diberikan rumah sakit.			
Kinerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	36	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kinerja dengan  $r$  kritis  $< 0,025$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 7 Uji Reliabel Variabel Komunikasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.942	0.946	10

Pengujian reliabilitas pada 36 orang responden dalam variabel komunikasi, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,942 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 8 Uji Reliabel Variabel Disiplin (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.987	0.986	10

Pengujian reliabilitas pada 36 orang responden dalam variabel disiplin, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,987 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

**Tabel 9** Uji Reliabel Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.808	0.812	10

Pengujian reliabilitas pada 36 orang responden dalam variabel kinerja, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,808 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

**Tabel 10** Hasil Analisis Jalur Komunikasi (X1) dan Disiplin (X2) Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.611	2	411.305	78.173	.000 <sup>b</sup>
	Residual	184.153	35	5.262		
	Total	1006.763	37			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

Berdasarkan Tabel di atas, bagian ANOVA terlihat bahwa p-value sig. 0.000 < 0.05, Sedangkan korelasi R = 0.904 yang artinya ada pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja. Keputusan dari uji hipotesis simultan adalah: H0 diterima dan Ha diterima, artinya Komunikasi dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Jatisampurna. Besarnya pgaruh secara simultan adalah 81,7% (R2 =0.817). Sedangkan sisanya 18,3 dipengaruhi faktor lain yang tidak

diteliti. Selanjutnya dihitung nilai korelasi antar variable Komunikasi, Disiplin dan Kinerja

**Tabel 11** Hasil Perhitungan Korelasi Komunikasi, Disiplin dan Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	50.171	2.189		4.386	.000
Komunikasi	.881	.074	.422	3.647	.001
Disiplin	.501	.045	.535	4.617	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan korelasi ketiga variabel (Komunikasi, Disiplin dan Kinerja) tersebut memenuhi persyaratan  $p\text{-value} < 0.05$ .

Untuk uji hipotesis secara parsial, untuk variabel komunikasi (X<sub>1</sub>)  $p\text{-value} 0.001 < 0.05$ , dan untuk variabel disiplin (X<sub>2</sub>)  $p\text{-value} 0.000 < 0.05$  Keputusan dari uji hipotesis parsial adalah: Hipotesis kesatu: H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya komunikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y); Hipotesis kedua: H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

## SIMPULAN

hasil penilaian dan pengolahan data yang telah dilakukan secara kuantitatif serta pembahasannya mengenai Pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai RSUD Jatisampurna Bekasi Komunikasi

berpengaruh terhadap Kinerja pegawai RSUD Jatisampurna Bekasi sebesar 55,7%, Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai RSUD Jatisampurna Bekasi sebesar 55,2%, Komunikasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Jatisampurna Bekasi dengan besar pengaruh 81.7%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F. and Rosita, D. (2023) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi', *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), pp. 8-17. Available at: <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>.
- Arif, M., Maulana, T. and Lesmana, M.T. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan', 4(1), pp. 106-119.
- Dini, W.W., Madiistriyatno, H. and Taufiq, K. (2025) 'THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY , EMPLOYEE BEHAVIOR , AND INTERNAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL CULTURE THROUGH THE PERFORMANCE OF THE MINISTRY OF MARINE AFFAIRS AND FISHERIES', 4(1), pp. 1-12.
- Kurnia, O. (2020) 'Analisis SWOT/TOWS Untuk Perencanaan Strategis Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pada SMK di Kota Lubuklinggau', *Jurnal Nasional Ilmu Komputer*, 1(1), pp. 34-48. Available at: <https://doi.org/10.47747/jurnalnik.v1i1.58>.
- Masdul, M.R. (2018) 'Komunikasi Pembelajaran Learning Communication', 13(1), pp. 1-9.
- Nurhadi, Z.F. et al. (2017) 'Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian-ISSN: 2461-0836 2017 KAJIAN TENTANG EFEKTIVITAS PESAN DALAM KOMUNIKASI', (1), pp. 90-95.
- Salsabilla, A. and Nurpatricia, I. (2022) 'Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan', 08(January).
- Santoso, I. and Madiistriyatno, H. (2021) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1st edn. Tangerang: Indigo Media.