

# PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMITMEN KERJA, KOMPETENSI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TINGKAT II MEDAN

<sup>1</sup>Juliadi, <sup>2</sup> Ady Imanta Karo Sekali, <sup>3</sup>Hasudungan Naik P. Samosir, <sup>4</sup>Marhara Tua Marpaung, <sup>5</sup>Jamila  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera

<sup>1</sup>Juliadi.mm@gmail.com, <sup>2</sup>adi.imanta@gmail.com, <sup>3</sup>hasudungan.naik@gmail.com, <sup>4</sup>marhara.tua@gmail.com, <sup>5</sup>jamila.mm@gmail.com

## ABSTRACT

*This formula research internal issue is how influence of organization communication on employees job productivity. How influence of job commitment on employees job produktivity. How influence of competency on employees job produktivity. How influence of level education on employees job produktivity. How influence of organization communication, job commitment, competency and level education on employees job produktivity. This research target is to for know influence and analyze of for know influence and analyze organization communication on employees job productivity. For know job commitment on employees job produktivity. For know influence and analyze of competency on employees job produktivity. For know influence and analyze level education on employees job produktivity. For know influence and organization communication, job commitment, competency and level education on employees job produktivity Sample in this research amount to 39 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of job commitment effect positive and significant on employees job produktivity. Competency effect positive and significant on employees job produktivity. Level education effect positive and significant on employees job produktivity. Organization communication effect positive and significant on employees job produktivity. Organization communication, job commitment, competency and level education effect and positive and significant on employees job produktivity*

**Keywords :** *Organization communication, Job commitment, Competency, Level education, Job productivity*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi, kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi, kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Komunikasi organisasi, komitmen organisasi, kompetensi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.*

**Kata kunci :** *Komunikasi organisasi, Komitmen kerja, Kompetensi, Tingkat pendidikan, Produktivitas kerja*

## 1. Pendahuluan

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Reformasi di bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 951/Menkes/SK/VI/2000 yaitu bahwa untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan. Dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan, rumah sakit sebagai suatu organisasi dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, baik eksternal maupun internal yang bersifat dinamis. Jika rumah sakit bersifat statis, tidak melakukan upaya penyesuaian melalui berbagai pendekatan politik, ekonomi, teknologi, budaya, pola penyakit dan lainnya, maka eksistensi rumah sakit akan terancam, sebaliknya rumah sakit yang mampu melakukan berbagai tindakan agar terus berkembang dalam lingkungannya akan tetap bertahan bahkan berpotensi untuk terus maju dan siap menghadapi persaingan dimasa depan. Untuk itu pengembangan strategik dan implementasinya yang efektif adalah penting untuk kelangsungan hidup rumah sakit. Pelayanan rujukan pasien di rumah sakit dilakukan dengan berdasarkan standar operasional prosedur yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan dengan dasar memindahkan pasien ke rumah sakit lain dikarenakan kemampuan dan fasilitas Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan tidak tersedia untuk kasus tersebut atau atas permintaan pasien dan keluarganya.

Hasibuan (2013:44) menyatakan produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Sumber permasalahan produktivitas kerja dapat bersumber dari pekerjaan karena suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja

menjadi rendah, sedangkan yang bersumber pada diri pegawai dapat berupa gaji yang memadai, kebutuhan pegawai perlu diperhatikan dan penempatan pegawai pada posisi yang tepat.

Permasalahan produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan antara lain diduga ada permasalahan tentang komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan.

Komitmen kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan menjadi salah satu faktor yang penentu produktivitas kerja pegawai. Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins 2013:77). Sementara M.Taufiq (2018:54) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha. Fenomena tentang komitmen kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan diantaranya masih ada pegawai yang merasa kesulitan untuk mendapatkan promosi jabatan, dan masih belum meratanya tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada bawahan. Studi empiris dari Arwinence (2014) dan Tri Iswandi (2018), keduanya menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan adalah kompetensi. Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Moeheriono, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian

seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Menurut Handoko (2013:66) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. Dari pengamatan yang penulis lakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan, fenomena yang terjadi bahwa masih jarang pegawai dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensinya baik itu di dalam rumah sakit maupun diluar rumah sakit. Selain dari pada itu kemampuan sebagian pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien masih belum baik. Penelitian terdahulu dari Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok (2017) dan Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan adalah tingkat pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Andrew (2011:66), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Mangkunegara AP, (2015:54), menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki memperbaiki kinerja organisasi.

Untuk itu, seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses jenjang yang tinggi. Berdasarkan data yang peneliti peroleh bahwa masih banyak pegawai yang hanya berpendidikan setingkat SLTA, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Penelitian terdahulu dari Maria Asti Adhanari (2018) dan Poppy Ameliyah (2018), menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan adalah komunikasi organisasi. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya komunikasi organisasi yang baik dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisien produktivitas kerja dalam suatu organisasi dan akan berpengaruh langsung terhadap kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga proses keseluruhan kegiatan didalam organisasi akan terhambat. Konflik bahkan sering terjadi dalam organisasi disebabkan oleh komunikasi organisasi yang kurang baik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu komunikasi organisasi yang baik sehingga diharapkan mampu menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut. Peningkatan atau penurunan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari baik atau tidaknya komunikasi antara pegawai yang terdapat didalam organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi merupakan kebutuhan nyata dari suatu struktur organisasi dan menjadi lebih penting apabila realisasi komunikasi organisasi menjadi kekuatan nyata, dinamisasi komunikasi organisasi akan berakibat pada dua hal, yaitu meningkatnya produktivitas kerja pegawai dan kontribusi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini sejalan dengan pendapat Hampton, dalam Wirawan (2017:66), yaitu : *“Communication is the process by which people at work in organization transmit information to one another and interpret its meaning”* artinya komunikasi adalah proses melalui bagaimana orang-orang yang sedang bekerja dalam organisasi menyampaikan informasi yang satu kepada yang lain dan menafsirkan maksudnya. Penelitian terdahulu dari A Rinny Dewi Anggraeni, Uliana Ria Sembiring (2018), dan Angky Camaro Manullang, (2018), keduanya menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja. Fenomena yang terjadi tentang komunikasi organisasi Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan diantaranya terletak pada instruksi dari atasan, yaitu tindakan kemungkinan kurangnya tindakan atasan untuk memberikan teguran yang pengarahan langsung terhadap kesalahan pegawai, serta masih kurangnya pemberian motivasi, inovasi dan gagasan yang diberikan untuk pegawai agar pegawai lebih inovatif, selain dari pada itu tentang komunikasi keatas dapat dilihat bahwa penerapan komunikasi dari bawahan ke atasan belum terjalin dengan baik, hal ini terjadi karena rasa sungkan dari bawahan atau kurang aktifnya atasan berkomunikasi ke bawahan.

### 1.1. Batasan Masalah

Karena kurangnya waktu, dan ilmu yang penulis miliki, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi, tingkat pendidikan dan produktivitas kerja pegawai.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 2) Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 4) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 5) Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan yang berjumlah 39 orang dimana peneliti tidak dijadikan populasi dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Tenaga Para Medis	25
2	Tenaga Non Medis	14
Jumlah		39

Sumber : Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan, 2021

### 2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:57), teknik sampling merupakan teknik pengambilan

sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

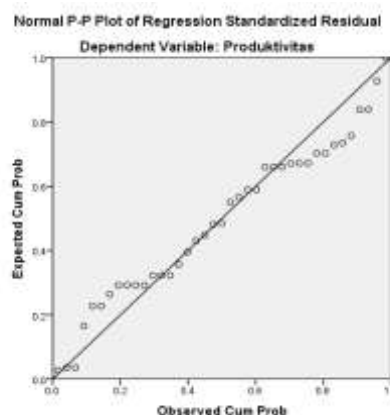
### 2.3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis jalur tersebut tidak bias. Uji asumsi kalsik diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut diatas tersebut diuji karena variabel bebas yang di gunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

### 2.4. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas data

Tabel 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.9487
	Std. Deviation	2.83724
Most Extreme Differences	Absolute	.201
	Positive	.139
	Negative	-.201
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 2, diatas diketahui signifikansi sebesar 0.085. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### 2.5. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi

menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 3. Uji asumsi multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi organisasi	0.958	1.044
Komitmen kerja	0.877	1.141
Kompetensi	0.714	1.400
Tingkat pendidikan	0.732	1.365

*a* Dependent Variable : Produktivitas  
Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 3 diatas sebesar 1.044, 1.141, 1.400, 1.365, dimana nilai VIF dari keempat variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara keempat variabel bebas dalam penelitian ini.

## 2.6. Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama

pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Sekaran (2017: 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi  
1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.  
DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Model summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.721	21.979	4	34	.000	2.136

*Dependent Variable: Produktivitas*  
*Hasil pengolahan data, 2021*

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.136, nilai tersebut berada pada kisaran 1.65<DW<2.35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

## 3. Uji Hipotesis.

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti

dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 22.00.

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.641	5.091		.322	.749
	Komunikasi organisasi	.150	.063	.222	2.397	.022
	Komitmen kerja	.210	.067	.303	3.130	.004
	Kompetensi	.340	.106	.343	3.202	.003
	Tingkat pendidikan	.346	.084	.437	4.133	.000

*Dependent Variable: Kinerja*  
*Hasil pengolahan data, 2021*

Berdasarkan pada Tabel 5. diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.641 + 0.150X_1 + 0.210X_2 + 0.340X_3 + 0.346X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1.641, hal ini menyatakan bahwa jika faktor komitmen kerja, kompetensi, tingkat pendidikan dan komunikasi organisasi diabaikan maka nilai produktivitas kerja pegawai sebesar 1.641.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 0.150, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komunikasi organisasi maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 1.50%.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja sebesar 0.210, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komitmen kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 2.10%.

- 4) Koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0.340, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kompetensi maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 3.40%.
- 5) Koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0.346, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor tingkat pendidikan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 3.46%.

### 2) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 6. Coeficients<sup>a</sup> pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.641	5.091		.322	.749
	Komunikasi organisasi	.150	.063	.222	2.397	.022

<sup>a</sup> Dependent Variable : Produktivitas kerja  
Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 6, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.397. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $39 - 2 = 37$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.397 > 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.022 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan. Besarnya pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan sebesar 0.222 atau 22.20%

### 3) Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 7, Coeficients<sup>a</sup> pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.641	5.091		.322	.749
	Komitmen kerja	.210	.067	.303	3.130	.004

a Dependent Variable : Produktivitas kerja  
Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 7, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.130. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $39 - 2 = 37$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.130 > 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.004 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan. Besarnya pengaruh variabel komitmen kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan sebesar 0.303 atau 30.30%.

#### 4) Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 8, Coeficients<sup>a</sup> pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.641	5.091		.322	.749
	Kompetensi	.340	.106	.343	3.202	.003

a Dependent Variable : Produktivitas kerja  
Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 8, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.202. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $39 - 2 = 37$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.202 > 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.003 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan sebesar 0.343 atau 34.30%.

#### 5) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.



Tabel. 9, Coeficients<sup>a</sup> pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.641	5.091		.322	.749
	Tingkat pendidikan	.346	.084	.437	4.133	.000

*a* Dependent Variable : Produktivitas kerja  
 Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 9, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.133. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $39 - 2 = 37$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.133 > 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II

Medan. Besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan sebesar 0.437 atau 43.70%.

**6) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.**

Untuk melihat pengaruh komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka  $R_{Square}$  dibawah ini :

Tabel 10. Model summary<sup>b</sup> pengaruh komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.688	1.58401

*Dependent Variable: Produktivitas*  
 Hasil pengolahan data, 2021

Besarnya Tabel 10 diatas, diperoleh nilai  $R_{Square}$  ( $r^2$ ) adalah 0.721. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan sebesar 72.10%, sedangkan sisanya sebesar 27.90%

(100% - 72.10%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas produktivitas kerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan sebesar 72.10%, sedangkan sisanya sebesar 27.90% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 11. Anova<sup>b</sup> pengaruh komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.588	4	55.147	21.979	.000 <sup>a</sup>
	Residual	85.309	34	2.509		
	Total	305.897	38			

*Dependent Variable: Produktivitas*  
 Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 11 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.979. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $39 - 4 = 35$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.580. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21.979 > 2.572$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

- 1) Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 2) Variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 3) Variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan
- 4) Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.
- 5) Variabel komunikasi organisasi, komitmen kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung
- Amstrong, Michael. (2010). Human Resource Management. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2009). Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Dessler, Garry (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta
- Greenberg, Jerald., & Baron, Robert. A. (2010), Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. 10th Edition. Prentice Hall International, Inc
- Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep (2016), Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta
- Handoko T, Hani (2013), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua ,BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Liliweri, Alo. (2014), Sosiologi & Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta
- M. Taufiq Amir (2018), Perilaku Organisasi, Pt. Gramedia Pusat, Jakarta
- Mangkunegara AP, (2015), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafrri, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Miftah, Thoha. (2014). Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, cetakan ke-23. Rajawali Pers, Jakarta
- Marhaeni Fajar (2009), Ilmu komunikasi teori & praktik, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Moehariono, (2014), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Morissan (2013), Teori Komunikasi Individu Hingga Massa, Kencana, Jakarta
- Robbins Stephen, (2013), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge (2012), Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Samsudin, Sadili. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, CV. Pustaka Setia

- Schroeder, R.G., Susan Meyer Goldstein & M. Johnny Rungtusanatham (2013). Sixth Edition. Operation Management in the Supply Chain : Decisions and Cases. Mc Graw Hill International Edition. New York
- Sedarmayanti (2017), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian P. Sondang (2013), Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan, Cetakan kedua, CV. Haji Masagung Jakarta
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono (2014), Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung
- Supardi, (2014), Kinerja Guru, Jakarta: Rajawali Pers
- Suryana Sumantri (2014). Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Yulius Eka Agung Saputra (2014), Manajemen Dan Perilaku Organisasi, Graha Ilmu Yogyakarta,
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: CV. Medya Duta
- Wahjosumidjo (2015), Kepemimpinan dan Motivasi, Liberty Yogyakarta
- Wahyudi (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang
- Wirawan, (2017). Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta
- Wood, Julia T. (2013), Komunikasi Interpersonal dalam interaksi Keseharian, Salemba Humanika, Jakarta.