



Transformasi Kinerja Rumah Sakit: Kekuatan Disiplin, Loyalitas, dan Etika

Dwi Lailul Ilhami, Vera Firdaus*
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, loyalitas dan etika kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai RS, Siti Fatimah Tulangan, yang berjumlah 188 orang. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 128 orang yang dipilih sesuai perhitungan dengan rumusan slovin serta menggunakan teknik proporsional sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistic untuk menganalisis data. Metode statistic yang digunakan adalah SPSS 23. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan. Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan. Etika Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan. Selain itu, dalam konteks ini disiplin, loyalitas dan etika kerja secara simultan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan.

Kata Kunci: Disiplin; Loyalitas; Etika Kerja; Kinerja Pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i3.282>

*Correspondence: Vera Firdaus

Email: verafirdaus@umsida.ac.id

Received: 18-05-2024

Accepted: 19-05-2024

Published: 28-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Fatimah Reinforcement.

Abstract: This study aims to determine the effect of discipline, loyalty and work ethics on employee performance. This study uses a quantitative approach as a research method. The population of this study consisted of all hospital employees, Siti Fatimah Tulangan, totaling 188 people. This study involved a sample of 128 people selected according to calculations with the slovin formula and using a proportional sampling technique. The data used in this study consisted of primary data, which was obtained through distributing questionnaires to respondents. Quantitative data analysis techniques using statistical methods to analyze data. The statistical method used is SPSS 23. Based on the results of the study, it was found that discipline has a positive and significant influence on the performance of hospital employees. Siti Fatimah Reinforcement. Loyalty has a positive and significant effect on the performance of hospital employees. Siti Fatimah Reinforcement. Work Ethics has a positive and significant influence on the performance of hospital employees. Siti Fatimah Reinforcement. In addition, in this context, discipline, loyalty and work ethics are simultaneously proven to have a significant influence on the performance of hospital employees. Siti

Keywords: Discipline; Loyalty; Work Ethics; Employee Performance

Pendahuluan

Sebuah organisasi perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan kekuatan, gerakan, aktivitas, dan tindakan dalam suatu organisasi perusahaan. Kemajuan ilmu pengetahuan,

pembangunan, dan teknologi menjadi salah satu bagian dari sumber daya manusia oleh karena, itu perusahaan membutuhkan pegawai yang berkinerja baik agar perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi dalam segala bidang (Wau, Samalua W., 2021)

Disiplin kerja memiliki fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, sebab semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang bisa dicapainya, sedangkan jika tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal [2]. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Faktor-faktor yang bisa menaikkan disiplin kerja ialah kesejahteraan pegawai, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan serta kemampuan pegawai (Patmarina, Hepiana. et al., 2012).

Dalam fenomena ini kinerja sangat di butuhkan dalam kecepatan dan penanganan yang di lakukan oleh pegawai rumah sakit karena menyangkut keselamatan orang lain. Untuk mewujudkan kinerja yang baik tersebut maka disiplin menjadi kunci penting, karena jika pegawai bekerja secara disiplin dan sesuai SOP maka keselamatan Orang lain tidak akan terancam dan dapat pula meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit

Loyalitas adalah salah satu bentuk dedikasi pegawai terhadap perusahaan. Adanya perilaku loyalitas, pegawai dapat ikut memberikan yang terbaik bagi perusahaan, pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan karena suka, serta mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya (2020, 2020). Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebab hampir setiap perusahaan menginginkan pegawainya mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. tetapi menaikkan retensi tidaklah praktis sebab perilaku yang tinggi ini ialah perilaku mental yang ditunjukkan pada perusahaan (Reiza Adelia Maulida, 2020).

Dalam fenomena ini kinerja sangat di butuhkan oleh pegawai dalam menangani pekerjaannya serta memberikan dedikasi secara penuh dalam hal pekerjaan terhadap perusahaan. Untuk mewujudkan kinerja yang bagus, loyalitas kerja sangatlah penting. Jika loyalitas itu di terapkan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai dan akan memberikan citra yang baik terhadap perusahaan di mata orang lain.

Etika ialah keyakinan perihal tindakan benar atau salah, biasa disebut sebagai tindakan baik dan buruk. (Budianto et al., 2018). Etika merupakan salah satu hal dasar yang dimiliki oleh setiap individu apabila akan melakukan sesuatu. Dalam masyarakat awam, etika biasa disebut dengan moral, hal ini dapat mengatur tentang benar dan salahnya suatu perbuatan. Etika kerja dalam organisasi merupakan kunci dari perilaku etis pegawai dan dapat menentukan kualitas dan tujuan yang akan dicapai perusahaan (Erika & Adib, 2017).

Dalam fenomena ini kinerja sangat dibutuhkan oleh pegawai, dalam hal ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di berikan kepadanya dan terlalu menyepelkan jobdisk tersebut. Maka etika kerja sangatlah memiliki peran penting, jika pegawai memiliki etika kerja yang baik maka pegawai tersebut akan bertanggung jawab atas tugas – tugas yang telah di berikan oleh pimpinannya dan akan berdampak baik untuk kinerja dan untuk perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Cesilia et al., 2017)(Harahap & Tirtayasa, 2020)(Sinaga et al., 2019)(Wau,

Samalua W., 2021), memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang disiplin kerja. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati et al., 2018)(Aromega et al., 2019), memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang disiplin kerja. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian (Ambita, 2013), pada penelitian tersebut peneliti menggunakan Teknik *Accidental sampling* Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan *Teknik Proporsional Sampling*

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi pada penelitian ini dilakukan pada RS. Siti Fatimah Tulangan yang beralamatkan Jl. Raya Kenongo No.14, Kenongo, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61273. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 188 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *proporsional sampling*. Dan jumlah sampel yang diambil setelah di hitung menggunakan rumusan *slovin* dalam penelitian ini diasumsikan 128 responden.

Tabel 1. Hasil Proporsional Sampling

NO	UNIT	JUMLAH POPULASI	JUMLAH SAMPEL
1	TENAGA MEDIS	19	13
2	TENAGA NON MEDIS	60	41
3	TENAGA PARAMEDIS KEPERAWATAN	76	52
4	TENAGA MEDIS NON KEPERAWATAN	33	22
	TOTAL	188	128

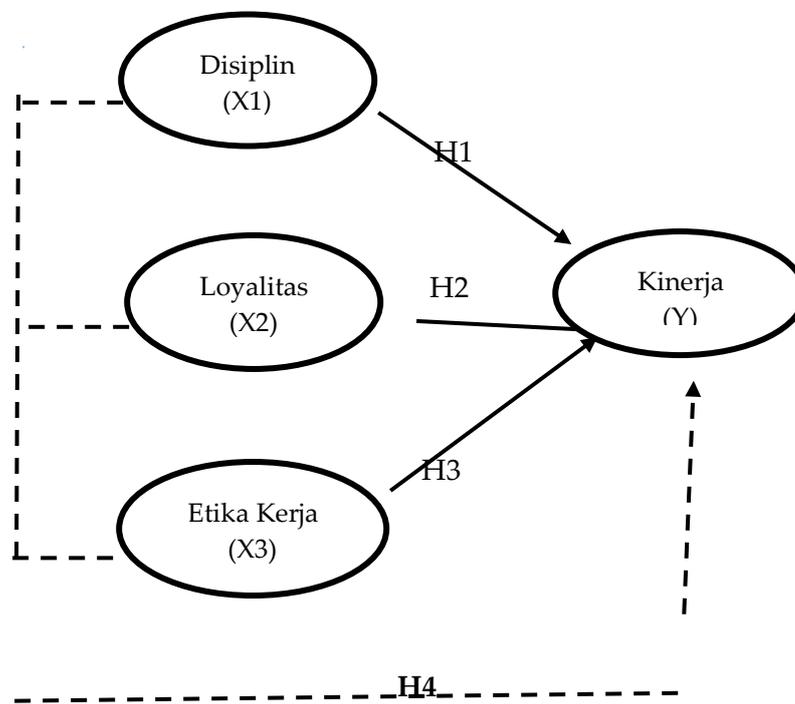
Sumber data yang digunakan dalam mendukung maupun menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuesioner dengan total 30 item pernyataan dan data sekunder. Pernyataan terdiri dari variabel disiplin dengan 4 indikator menurut (Ibrahim & S, 2021) yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab, komitmen dan ketaata, sehingga diperoleh 6 item pernyataan. Variabel loyalitas dengan 3 indikator menurut (Siagian, 2019) yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap kerja, sehingga diperoleh 8 item pernyataan. Variabel etika kerja dengan 4 indikator menurut (Aini et al., 2020) yaitu tanggung jawab, ketepatan, totalitas dan kualitas, sehingga diperoleh 10 item pernyataan. Variabel kinerja pegawai dengan 4 indikator Menurut (Cesilia et al., 2017) yaitu kualitas kerja, kuantitas, optimal dan kemandirian, sehingga diperoleh 6 item pernyataan.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada pegawai di RS. Siti Fatimah Tulangan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Alat pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya uji asumsi klasik akan dilakukan peneliti sebagai persyaratan sebelum uji hipotesis. Dalam pengujian asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu peneliti

menguji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji t, uji f serta uji dominan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—————▶ : Pengaruh secara parsial

- - - - -▶ : Pengaruh secara simultan

Keterangan :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Etika Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2), dan Etika Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Dan Pembahasan

Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas
Sumber : Data Primer diolah, 2023

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Disiplin (X1)	0,723	0,60	Reliabel
Loyalitas (X2)	0,715	0,60	Reliabel
Etika Kerja (X3)	0,750	0,60	Reliabel
Kineirja Pegawai (Y)	0,660	0,60	Reliabel

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam varaiabel yang akan digunakan dalam penelitian. Apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, karena data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 23 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,33129180
Most Extreme	Absolute	,042
Differences	Positive	,027

	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Coefficients ^a				
Model	Collinearity Statistics			
	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
	Disiplin (X1)	,692	1,446	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Loyalitas (X2)	,679	1,472	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Etika Kerja (X3)	,693	1,442	Tidak terjadi Multikolinearitas

Dari table 3 diketahui bahwa nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin (X1)	,420	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Loyalitas (X2)	,109	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Etika Kerja (X3)	,921	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk disiplin (X1) adalah 0,420 ($>0,05$), nilai signifikansi untuk loyalitas (X2) adalah 0,109 ($>0,05$) dan nilai signifikansi untuk etika kerja (X3) adalah 0,921. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin (X1), loyalitas (X2) dan etika kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,176	3,066		
Disiplin (X1)	,437	,122	,287	3,589	,000
Loyalitas (X2)	,384	,144	,298	3,700	,000
Etika Kerja (X3)	,271	,088	,246	3,087	,002

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,176 + 0,437X_1 + 0,384X_2 + 0,271X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 5 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 2,176 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu Disiplin, Loyalitas dan Etika Kerja berprestasi diabaikan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 2,176.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X1) adalah positif, yaitu 0,437. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,437.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Loyalitas (X2) adalah positif, yaitu 0,384. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Loyalitas (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,384.
- Nilai koefisien regresi untuk variable Etika Kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,271. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Etika Kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,271.

Uji Hipotesis

Uji Pparsial (Uji t)

Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 23 for Windows:

Tabel 7. Hasil Parsial (Uji t)
Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,176	3,066		,710	,479
Disiplin (X1)	,437	,122	,287	3,589	,000
Loyalitas (X2)	,384	,144	,298	3,700	,000
Etika Kerja (X3)	,271	,088	,246	3,087	,002

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin adalah 3,589. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,9811. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,589 > 1,9811$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel loyalitas adalah 3,700. Nilai

t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,9811. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,700 > 1,9811$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas dan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja adalah 3,087. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,9811. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,087 > 1,9811$), dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja dan kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic: 23 for Windows

Tabel 8. Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	570,734	3	190,245	34,117	,000 ^b
Residual	690,235	124	5,566		
Total	1260,969	127			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 7, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 34, 117$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,68$, dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan (H_0) ditolak atau (H_a) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel disiplin (X_1), loyalitas (X_2) dan etika kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,439	2,359

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 8, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,453. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin, loyalitas dan etika kerja memberikan pengaruh sebesar 45% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 65% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena disiplin memiliki peran penting dalam suatu pekerjaan dan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi disiplin, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Cesilia et al., 2017)(Harahap & Tirtayasa, 2020)(Sinaga et al., 2019)(Wau, Samalua W., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian (Setyawati et al., 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Studi empiris menunjukkan bahwa pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan di arahkan pada indikator tanggung jawab, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dalam penanganan pasien. Disiplin kerja di bangun dengan 4 indikator yaitu : ketepatan waktu, tanggung jawab, komitmen dan ketaatan. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, hal ini membuktikan bahwa dapat menyikapi suatu permasalahan yang terjadi serta mempunyai rasa memiliki terhadap semua fasilitas penunjang kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: Saya menggunakan peralatan penunjang kerja dengan baik.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena loyalitas harus dimiliki oleh setiap pegawai dan dengan adanya loyalitas tersebut pegawai akan terasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi loyalitas, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ivana Ariyani, 2016)(Mamesah et al., 2016)(2021, 2021) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian (Bisnis et al., 2018) yang menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Studi empris menunjukkan bahwa pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan di arahkan pada indikator menjalankan tugas tanpa paksaan pada individu. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi individu masing – masing pegawai agar lebih mengedepankan loyalitas dalam segi dedikasi untuk pekerjaannya. Sehingga jika loyalitas di kedepankan serta dapat di diterapkan dalam pekerjaan maka dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan citra yang baik pula pada oranglain terhadap perusahaan. Loyalitas kerja di bangun dengan 3 indikator yaitu : memebrikan ide kreatif, tepat waktu dan menjalankan tugas tanpa paksaan. Kontribusi terbesar ada pada indicator menjalankan tugas tanpa paksaan hal ini membuktikan bahwa dapat menyikapi suatu permasalahan dengan kemauan diri sendiri tidak harus dengan perintah perusahaan serta bertanggung jawab atas langkah yang diambil dapat berdampak pada aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena etika kerja wajib dimiliki oleh pegawai sebagai dasar dalam pekerjaan yang sudah diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Budianto et al., 2018)(Gerungan et al., 2017) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi empris menunjukkan bahwa pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan di arahkan pada indikator tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagiindividu pegawai untuk lebih memiliki rasa tanggung jawab terhdap pekerjaan yang telah diberikan dan akan berdampak baik terhdap perusahaan.Etika kerja di bangun dengan 4 indikator yaitu : tanggung jawab, peraturan, kepedulian dan kerja keras. Kontribusi terbesar ada pada indicator tanggung jawab hal ini membuktikan bahwa dapat melaksanakan peraturan yang di berikan oleh perusahaan serta melaksanakan visi misi yang sudah di tentukan untuk mencapai target dalam pelayanan dan kenyamanan pasien. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: Saya mentaati dan menjalankan peraturan yang sudah ada di perusahaan.

4. Pengaruh Disiplin, Loyalitas dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara simultan disiplin, loyalitas dan etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena masing-masing variabel disiplin, loyalitas dan etika kerja memiliki peranan yang penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan. Hasil tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik dan optimal.

Kinerja dibangun oleh indikator antara lain: kualitas kerja; kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektifitas dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator kualitas, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju jika pegawai memberikan kinerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dapat memperhatikan faktor – faktor disiplin dan loyalitas serta etika kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Semakin kuat faktor – faktor tersebut di jalankan maka akan cenderung berdampak baik terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah tulangan.

Daftar Pustaka

- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakira, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial - Polinema*, 9.
- Ambita. (2013). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–6.
- Aromea, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employee in Yuta Resort Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Bisnis, J. A., Wulan, A., Pio, T. R. J., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn*. 7(1).
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2018). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2472>
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 426–434.
- Erika, D. B., & Adib, N. (2017). *Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN PERSERO (Studi Terhadap Karyawan PT PLN Persero Kota Malang)*. 1–14.
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1607–1617.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Ibrahim, N., & S, E. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.572>

- Ivana Ariyani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>
- Janah, B. R., Purnama, S., & Syamsuri. (2021). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance: Partisipasi, Transparansi, Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. *Public Administration and Local Governance*, 5(2), 132–143. <https://doi.org/10.31002/jpalg.v5i2.4806>
- Kisnawati, B., Astini, Y., & Oktaviani, R. N. (2018). Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Alokasi Dana Desa (Add) Di Kecamatan Moyo Hilir Kabupaten Sumbawa Besar. *Jurnal Valid*, 15(1), 1–10
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Patmarina, Hepiana., Erisna, Nuria., & Fransiska. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Rafique, A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100214. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Reiza Adelia Maulida, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 1–114.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Kasmari, K., Wijaya, Y., & Sa'adah, N. (2022). Pengaruh knowledge sharing dan komitmen organisasi dengan moderasi kepemimpinan transformasional di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Siagian, S. P. (2019). *Pengaruh Servant Leadership dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.XYZ*.
- Sinaga, D. L., Felicia, R., Pasaribu, A., Pandiangan, R., Enjelina, & Simarmata, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159–167.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Tri, P. E., & Nugroho, G. W. (2022). Analisa Penerapan Good Village Governance Di Desa Cikujang Dan Desa Sukamantri Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 5(3), 283–292. <https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v5i3.1012>
- Utomo, K. S., Setio, S., & Suharto, D. G. (2018). Analisis Good Governance Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 13(1), 50. <https://doi.org/10.20961/sp.v13i1.22924>
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.