



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

Dwi Lailul Ilhami, Vera Firdaus*

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, loyalitas, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai di RS. Siti Fatimah Tulangan, Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik proporsional sampling dan jumlah sampel sebanyak 128 responden dari populasi 188 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan 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. Temuan ini mengindikasikan pentingnya disiplin kerja, loyalitas, dan etika kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit, yang berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan. Rekomendasi penelitian adalah perlunya penguatan aspek-aspek tersebut melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur.

Kata Kunci: disiplin, loyalitas, etika kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, loyalty, and work ethics on employee performance at RS. Siti Fatimah Tulangan, Sidoarjo. The research method used is quantitative with proportional sampling technique, and the sample size is 128 respondents from a population of 188 employees. Data were collected using a Likert scale questionnaire and processed using SPSS. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at RS Siti Fatimah Tulangan. Loyalty also has a positive and significant effect on the performance of employees at RS Siti Fatimah Tulangan. Work ethics has a positive and significant effect on the performance of employees at RS Siti Fatimah Tulangan. Furthermore, in this context, discipline, loyalty, and work ethics simultaneously have a significant effect on the performance of employees at RS Siti Fatimah Tulangan. These findings indicate the importance of work discipline, loyalty, and work ethics in improving employee performance in hospitals, which impacts the productivity and quality of services provided. The research recommends strengthening these aspects through structured training and development programs.

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 et al., 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. 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 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 (Ramadhan, 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 (Maulida, 2020).

Dalam fenomena ini kinerja sangat dibutuhkan 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 diterapkan 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 diberikan





kepadanya dan terlalu menyepelkan *jobdesc* 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), dan Wau, et al. (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 di lakukan oleh Setyawati et al. (2018) dan 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 penilitian tersebut peneliti menggunakan teknik *accidental sampling*, sedangkan penelitian yang dilakukaan oleh peneliti saat ini menggunakan *teknik proporsional sampling*.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelesaian tugas, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kajian pustaka ini akan meninjau berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk disiplin, loyalitas, dan etika.

Disiplin

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Studi oleh Ahmad dan Smith (2019) menyatakan bahwa disiplin yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi. Penelitian lainnya oleh Zhang et al. (2021) menunjukkan bahwa kebijakan disiplin yang adil dan transparan dapat meningkatkan rasa keadilan di antara karyawan dan berdampak positif pada moral dan kinerja mereka.

Loyalitas

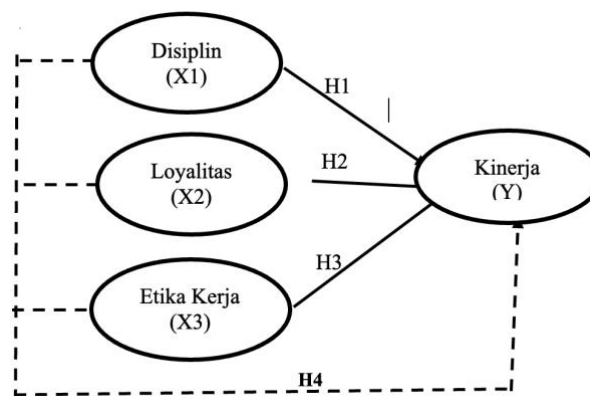
Loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah elemen penting untuk keberlanjutan bisnis. Penelitian oleh Kim et al. (2016) menemukan bahwa ada hubungan kuat antara loyalitas karyawan dan kepuasan kerja. Studi oleh Martensen dan Grønholdt (2018) menyatakan bahwa pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan adalah faktor utama yang mendorong loyalitas. Selain itu, Shankar et al. (2022) menunjukkan bahwa program pengembangan karir dan kesempatan promosi juga berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Etika



Etika dalam organisasi mencakup nilai-nilai dan prinsip yang menjadi dasar perilaku karyawan. Menurut Brown dan Mitchell (2017), etika yang baik dalam organisasi meningkatkan reputasi dan kepercayaan stakeholder. Penelitian oleh Treviño et al. (2018) menyoroti pentingnya kepemimpinan etis dalam membentuk budaya organisasi yang beretika. Lebih lanjut, studi oleh Kaptein (2020) mengemukakan bahwa program pelatihan etika yang efektif dapat mengurangi perilaku tidak etis dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap standar perusahaan.

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



Sumber: Data diolah Peneliti

Gambar 1. Kerangka Konseptual

- 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 Erika 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)

Metode

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. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 188 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *proporsional sampling*. Jumlah sampel yang diambil setelah dihitung menggunakan rumusan *slovin* dalam penelitian ini diasumsikan 128 responden.



Tabel 1. Hasil Proposional 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 diolah Peneliti

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 & Sanusi 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 RS Siti Fatimah Tulangan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statiscal 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.

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

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

Sumber: Data Primer diolah, 2023

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 variabel 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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33129180
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,027
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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

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

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023





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

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	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

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	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

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

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.

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 (X1), loyalitas (X2) dan etika kerja (X3) 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

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

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

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.

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), dan Wau et al. (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 empris menunjukkan bahwa pegawai RS Siti Fatimah Tulangan diarahkan 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.

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 Ariyani (2016), Mamesah et al. (2016), dan Elvira (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.

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) dan Gerungan et al. (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi empiris 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 bagi individu pegawai untuk lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan akan berdampak baik terhadap perusahaan. Etika kerja di bangun dengan 4 indikator yaitu: tanggung jawab, peraturan, kepedulian dan kerja keras. Kontribusi terbesar ada pada indikator 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.

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.

Penutup

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.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama. Dan yang terakhir penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua dan teman-teman yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.





Daftar Pustaka

- Ramadhan, H. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM PERHUTANI DIVI REGIONAL JAWA TIMUR*. 105(3), 129–133.
- Elvira. (2021). *PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH MEDAN*. In *Frontiers in Neuroscience* (Vol. 14, Issue 1).
- 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.
- Aromega, 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 Kualanam. *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>
- Ariyani, Rita Ivana. (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>
- 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.
- Reiza Adelia Maulida, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 1–114.
- 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.





JABis: Jurnal Administrasi Bisnis
<http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/jiab/index>
P-ISSN: 1829-7277. E-ISSN: 2745-715X
<https://doi.org/xx.xxxx.xxxx>



Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.

