

The Effect of Discipline, Loyalty and Work Ethics on Hospital Employee Performance. Siti Fatimah Tulangan

[Pengaruh Disiplin, Loyalitas dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Siti Fatimah Tulangan]

Dwi Lailul Ilhami¹⁾, Vera Firdaus^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

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, tot aling 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 Fatimah Reinforcement.*

Keywords – *discipline; loyalty; work ethics; employee performance*

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*

I. 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 [1]

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 [2].

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 [3]. 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 [4].

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. [5]. 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 [6].

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 menyepelekan 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 [7][8][9][1], 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 [10][11], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang disiplin kerja. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian [12], pada penelitian tersebut peneliti menggunakan Teknik *Accidental sampling* Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan *Teknik Proporsional Sampling*

II. 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 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.

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

Tabel 1. Hasil Proporsional Sampling

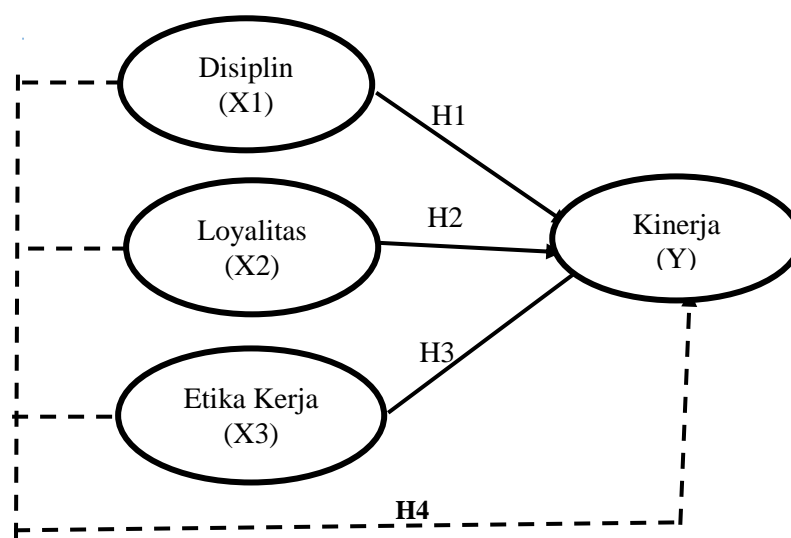
Sumber data yang digunakan dalam mendukung maupun menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuesioner dengan total 30 item pernyataan dan data sekunder. Pernyataan terdiri dari variabel disiplin dengan 4 indikator menurut [15] yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab, komitmen dan ketaata, sehingga diperoleh 6 item pernyataan. Variabel loyalitas dengan 3 indikator menurut [14] yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap kerja, sehingga diperoleh 8 item pernyataan. Variabel etika kerja dengan 4 indikator menurut [21] yaitu

tanggung jawab, ketepatan, totalitas dan kualitas, sehingga diperoleh 10 item pernyataan. Variabel kinerja pegawai dengan 4 indikator Menurut [7] yaitu kualitas kerja, kuantitas, optimaldan kemandirian, sehingga diperoleh 6 item pernyataan.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada pegawai dirs.. 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.

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 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)

III. 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

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		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)

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		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

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

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.

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 [7][8][9][1] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian [10] 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 [18][19][20] yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Studi empiris 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 indikator 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 [5][22] 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.

- Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 426–434, 2017.
- [8] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamun,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [9] D. L. Sinaga, R. Felicia, A. Pasaribu, R. Pandiangan, Enjelina, and S. Simarmata, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro),” *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 1, pp. 159–167, 2019.
- [10] N. W. Setyawati, N. A. Aryani, and E. P. Ningrum, “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 3, no. 3, pp. 405–412, 2018, doi: 10.36226/jmb.v3i3.158.
- [11] T. N. Aromega, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, “The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employee in Yuta Resort Hotel Manado,” *J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 741–750, 2019.
- [12] Ambita, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai,” *Manag. Anal. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–6, 2013.
- [13] J. N. Liyas and R. Primadi, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat,” *Al Masraf J. Lemb. Keuang. dan Perbank.*, vol. 2, no. 1, pp. 17–26, 2017.
- [14] S. P. Siagian, “Pengaruh Servant Leadership dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.XYZ,” 2019.
- [15] N. Ibrahim and E. S. S., “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran,” *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 9, no. 2, 2021, doi: 10.35137/jmbk.v9i2.572.
- [16] N. Syafrina, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru,” *Eko dan Bisnis Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 8, pp. 1–12, 2017, [Online]. Available: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- [17] J. A. Bisnis *et al.*, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn,” vol. 7, no. 1, 2018.
- [18] R. Ivana Ariyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta,” *J. Medicoeticolegal dan Manaj. Rumah Sakit*, vol. 5, no. 2, pp. 1–7, 2016, doi: 10.18196/jmmr.5118.
- [19] A. M. C. Mamesah, L. Kawet, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado,” *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, pp. 600–611, 2016.
- [20] P. A. E. 2021, *PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH MEDAN*, vol. 14, no. 1. 2021.
- [21] L. N. Aini, F. Nurtjahjani, and S. Dhakira, “Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang,” *Semin. Nas. Gabungan Bid. Sos. - Polinema*, p. 9, 2020.
- [22] D. Gerungan, S. Mandey, and M. D. Walangitan, “Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 1607–1617, 2017.
- [23] I. S. Kurniawan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan,” *J. Ekon. dan Manaj. KINERJA*, vol. 16, no. 1, pp. 85–97, 2019.
- [24] Harianto and A. Saputra, “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 672–683, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/28037>
- [25] Sriyono and F. Lestari, “Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perusahaan Jasa,” *Fak. Ekon. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, pp. 1–27, 2013.
- [26] M. H. Nugraha, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi),” 2020.
- [27] N. A. Rusli and E. P. Sani, “Pengaruh Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo,” *J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no.

- 1, pp. 29–38, 2022, [Online]. Available: file:///C:/Users/cindy/Downloads/PENGARUH VARIASI PRODUK DAN STRATEGI PROMOSI MELALUI INSTAGRAM TERHADAP.pdf
- [28] G. Prapitasari, “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK,” 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.