

ARTIKEL_MAS_IL_1.docx

by

Submission date: 14-Aug-2023 08:03AM (UTC-0500)

Submission ID: 2099864126

File name: ARTIKEL_MAS_IL_1.docx (630.93K)

Word count: 7393

Character count: 47061



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

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

Dwi Lailul Ilhami
192010200433

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.

Dosen Penguji
Hasan Ubaidillah, S.E., M.M.

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Disiplin, Loyalitas dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Siti Fatimah Tulangan**

Nama Mahasiswa : Dwi Lailul Ilhami
NIM : 192010200433

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304

Dosen Penguji 1
Hasan Ubaidillah, S.E., M.M.
NIDN. 0726027304

Dosen Penguji 2

NIDN.

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715028403

Dekan
Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom.
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian
(/ /)

Tanggal Lulus
(/ /)

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	2
I. PENDAHULUAN	3
<i>Rumusan masalah</i>	<i>4</i>
<i>Tujuan Penelitian</i>	<i>4</i>
<i>Kategori SDGs</i>	<i>4</i>
II. LITERATUR REVIEW	4
III. METODE PENELITIAN	6
<i>Kerangka Konseptual</i>	<i>7</i>
Definisi Operasional.....	8
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	9
<i>Pembahasan</i>	<i>13</i>
V. KESIMPULAN	14
UCAPAN TERIMAKASIH.....	14
DAFTAR PUSTAKA.....	15

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

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

Dwi Lailul Ilhami¹⁾, Vera Firdaus²⁾, Hasan Ubaidillah³⁾
 Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
Lailulilham425@gmail.com , verafirdaus@umsida.ac.id, ubaid@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, 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 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 statistik untuk menganalisis data. Metode statistik 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

Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi di dalam suatu perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya paling berharga yang dimiliki organisasi perusahaan adalah karyawannya. Organisasi yang kokoh membutuhkan sumber daya untuk menghasilkan kekuatan, gerakan, aktivitas, dan tindakan. 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

Muhammadiyah menjadi kelompok pertama yang mendirikan rumah sakit untuk akses universal terhadap

kesehatan. Pendiri Muhammadiyah, KH. Ahmad Dahlan, menghasilkan rintisan ini sebagai hasil dari ajarannya. Muhammadiyah dalam Setiap Amal Usaha (AUM) adalah organisasi sosial kemasyarakatan Islam dengan basis layanan yang lebih dari sekadar keuntungan finansial. Tetap juga mementingkan kepedulian social. Dalam segi loyalitas muhammadiyah juga menerapkan hal tersebut terhadap semua amal usaha muhammadiyah (AUM) nya. Salah satunya yaitu rumah sakit Siti Fatimah Tulangan. Dengan adanya loyalitas yang timbul dalam diri para pegawainya akan berdampak besar terhadap kemajuan rumah sakit seperti terciptanya kinerja yang maksimal dari pegawai pribadi dan kepuasan pasien yang berobat di RS. Siti Fatimah. Dengan begitu akan terciptanya simbiosis mutualisme dimana tujuan rumah sakit akan tercapai dan kebutuhan pegawainya pun akan tercukupi. Maka bisa dikatakan muhammadiyah sebagai organisasi islam dengan amal usahanya dapat berpengaruh positif terhadap semua kalangan yang berperan di dalamnya maupun orang lain. 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 suasana kerja pegawai sangat lah penting, di karenakan jika Susana kerja yang tidak nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Dalam hal ini loyalitas kerja sangatlah penting bagi pegawai. 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 masih banyak pegawai yang 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 perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh [7][8][9][11], 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 peniliti saat ini menggunakan Teknik *Proporsional Sampling*

Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja, loyalitas kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Siti Fatimah Tulangan, Sidoarjo – Jawa Timur.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja, loyalitas kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Siti Fatimah Tulangan, Sidoarjo – Jawa Timur.

Kategori SDGs

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Loyalitas dan Etika Kerja karyawan RS. Siti Fatimah Tulangan” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

II. LITERATUR REVIEW

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi aturan bisnis atau organisasi yang menjunjung standar sosial, seperti memiliki pekerja yang secara konsisten melapor untuk bekerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, dan melakukan semua pekerjaan dengan benar [13]. Aturan kerja yang lebih akomodatif dapat memotivasi staf untuk lebih berupaya melakukan pekerjaan terbaik mereka. [14].

Menurut [15] indikator dari disiplin kerja meliputi :

- a) **Ketepatan Waktu**, Pegawai datang dan pulang dari perusahaan secara tepat waktu serta teratur dan tertib.
- b) **Tanggung Jawab**, Pegawai menggunakan peralatan perusahaan sesuai kebutuhan dan tidak bersikap ceroboh dalam menggunakannya.
- c) **Komitmen**, Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
- d) **Ketaatan**, Pegawai mengetahui dan mentaati peraturan yang sudah ada di perusahaan.

Kemampuan seseorang dalam mendisiplinkan diri untuk secara jujur menyelaraskan diri dengan norma, hukum, dan prinsip perilaku dan pekerjaan juga merupakan kemampuan fisik yang berkembang seiring waktu. [16]. 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 dilakukan oleh [10], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang disiplin kerja. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Loyalitas Kerja

Muhammadiyah menjadi pelopor organisasi yang mendirikan rumah sakit untuk pelayanan kesehatan bagi semua masyarakat. Kepeloporan tersebut merupakan buah dari ajaran KH. Ahmad Dahlan sang pendiri Muhammadiyah. Sebagai organisasi islam social kemasyarakatan, muhammadiyah di setiap amal usaha (AUM) yang memiliki basis pada pelayanan yang bukan berorientasi mencari keuntungan semata. Tetap juga mementingkan kepedulian social. Dalam segi loyalitas muhammadiyah juga menerapkan hal tersebut terhadap semua amal usaha muhammadiyah (AUM) nya. Salah satunya yaitu rumah sakit Siti Fatimah Tulangan. Dengan adanya loyalitas yang timbul dalam diri para pegawainya akan berdampak besar terhadap kemajuan rumah sakit seperti terciptanya kinerja yang maksimal dari pegawai pribadi dan kepuasan pasien yang berobat di RS. Siti Fatimah. Dengan begitu akan terciptanya simbiosis mutualisme dimana tujuan rumah sakit akan tercapai dan kebutuhan pegawainya pun akan tercukupi. Maka bisa di katakan muhammadiyah sebagai organisasi islam dengan amal usahanya dapat berpengaruh positif terhadap semua kalangan yang berperan di dalamnya maupun orang lain.[17] Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau membela perusahaannya di dalam maupun di luar pekerjaannya dari hal yang disebabkan karena adanya orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut [14] Indikator-indikator dari loyalitas kerja meliputi:

- a. **Memberikan Ide Kreatif**, Pegawai memberikan inovasi kreatif dan melaksanakan ide yg sudah ada tanpa paksaan demi kemajuan perusahaan.
- b. **Tepat Waktu**, Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan menjalankan perintah dari pimpinan dengan baik
- c. **Menjalankan Tugas Tanpa Paksaan**, Pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menjalin kerja sama antar pegawai maupun pasien tanpa paksaan.

Penelitian yang dilakukan oleh [18][19][20], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang disiplin dan loyalitas kerja. Hasil dari penelitian tersebut bahwa Displin dan loyalitas kerja secara parsial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh [17], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang disiplin kerja dan loyalitas kerja. Hasil dari penelitian tersebut Loyalitas kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap Kinerja pegawai.

Etika Kerja

Etika adalah kepercayaan yang berkenaan dengan perbuatan yang benar dan salah, maupun perbuatan yang baik dan buruk yang dapat memengaruhi hal lainnya. Etika kerja dapat diartikan sebagai ajaran yang berhubungan dengan kerja yang dipercayai oleh individu ataupun sekelompok orang sebagai sesuatu yang baik dan benar yang menunjukkan secara khusus tindakan orang tersebut dalam bekerja [5]. Menurut [21] Indikator-indikator etika kerja, meliputi:

- a) **Tanggung jawab**, Pegawai bertanggung jawab atas semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.

- b) **Peraturan**, Pegawai harus bekerja dengan tertata atas tugas – tugasnya dan berkeyakinan kuat untuk melakukan pekerjaannya.
- c) **Kepedulian**, Pegawai harus bekerja secara totalitas dan menjalin keakraban atau kerjasama yang baik dengan antar pegawai.
- d) **Kerja keras**, Pegawai harus bekerja sesuai dengan SOP yang ada dan dapat menyelesaikan tugas yang telah di beri pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh [5][22], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang etika kerja. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja

Kinerja yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan adalah kegiatan seseorang atau kelompok atau hasil kegiatan kerja dalam suatu organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan hasil kerja yang merupakan kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hasil dari tindakan tersebut di atas. [14]

Kinerja meliputi perilaku seseorang dalam bekerja, kinerja profesionalnya, dan penilaian atas kemampuan, loyalitas, ketajaman bisnis, kepemimpinan, dan praktik operasional. Pencapaian pekerjaan yang dikaitkan atau sejalan dengan harapan perusahaan, terutama keterampilan, kuantitas, dan efisiensi kerja, disebut sebagai kinerja karyawan. [23].

Menurut [7] Indikator kepuasan kerja meliputi :

- a) **Kualitas**, pegawai memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya untuk memaksimalkan hasil dari pekerjaannya.
- b) **Kuantitas**, Pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikannya sesuai waktu yang di berikan .
- c) **Ketepatan Waktu**, Pegawai mengoptimalkan waktu yang ada dan menyiapkan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.
- d) **Efektifitas**, Pegawai dapat memaksimalkan sumber daya berupa teknologi dan informasi dalam menunjang pekerjaannya.
- e) **Kemandirian**, Pegawai harus mempunyai sifat mandiri dan profesional dalam mengerjakan tugasnya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

III. 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* dengan kriteria responden antara lain: (1) Pegawai yang memiliki masa kerja di atas 1 tahun; (2) Pegawai yang tidak pernah terlambat dalam 1 bulan terakhir. Dan jumlah sampel yang diambil setelah di hitung menggunakan rumusan *slovin* dalam penelitian ini diasumsikan 128 responden.

$$\frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel
 n = jumlah populasi
 e = margin eror 5%
 diketahui

n = 244

e = 5%

$$n = \frac{188}{1 + 188.5\%^2} = \frac{188}{1 + 0,47} = \frac{188}{1,47} = 128$$

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

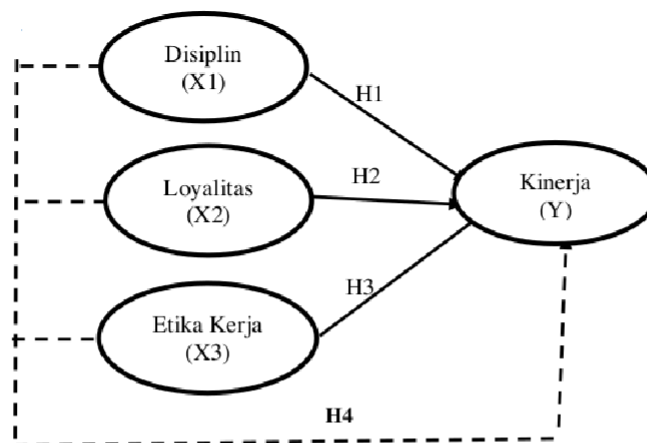
Gambar 1. Hasil Proposional Sampling

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, 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 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 2. 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)

Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat lima variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi disiplin (X1), *loyalitas* (X2), etika kerja (X3) sebagai variabel bebas, Kinerja (Y).

1. Disiplin (X1)

Definisi operasional variabel disiplin pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [13]. Disiplin adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk mentaati dan mentaati peraturan perusahaan atau organisasi yang menjunjung tinggi norma-norma masyarakat, seperti pekerja yang secara konsisten datang dan pergi dari kantor pada waktu yang ditentukan dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan standar tertinggi. disiplin dapat diukur melalui indikator menurut Fadillah [24] yang mana meliputi:

- **Ketepatan Waktu**, Pegawai datang dan pulang dari perusahaan secara tepat waktu serta teratur dan tertib.
- **Tanggung Jawab**, Pegawai menggunakan peralatan perusahaan sesuai kebutuhan dan tidak bersikap ceroboh dalam menggunakannya.
- **Komitmen**, Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
- **Ketaatan**, Pegawai mengetahui dan mentaati peraturan yang sudah ada di perusahaan.

2. Loyalitas (X2)

Definisi operasional *loyalitas* dalam penelitian ini merujuk pada teori [25]. Salah satu faktor yang dipertimbangkan saat mengevaluasi pekerja adalah kesetiaan, atau kesetiaan, yang mencakup pengabdian pada pekerjaan, posisi, dan organisasi seseorang. Cara seorang pekerja melakukan pekerjaannya atau membela perusahaan baik di dalam maupun di luar tempat kerja ketika terjadi kesalahan bisa menjadi tanda kesetiaan. disebabkan karena adanya orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas dapat diukur melalui indikator menurut Anjelika [14] yang mana meliputi:

- **Memberikan Ide Kreatif**, Pegawai memberikan inovasi kreatif dan melaksanakan ide yg sudah ada tanpa paksaan demi kemajuan perusahaan.
- **Tepat Waktu**, Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan menjalankan perintah dari pimpinan dengan baik
- **Menjalankan Tugas Tanpa Paksaan**, Pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menjalin kerja sama antar pegawai maupun pasien tanpa paksaan.

3. Etika Kerja (X3)

Definisi operasional variabel etika kerja merujuk pada penelitian Budiarto et al., (2017). Etika adalah gagasan tentang apa yang benar dan salah secara moral, serta apa perilaku yang baik dan buruk yang dapat berdampak pada hal-hal lain. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan yang terutama difokuskan pada perilaku seseorang di tempat kerja dan dipandang demikian oleh individu atau kelompok orang. Etika kerja dapat diukur menggunakan indikator menurut Aini et al [26] yang mana meliputi:

- **Tanggung jawab**, Pegawai bertanggung jawab atas semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.
- **Peraturan**, Pegawai harus bekerja dengan tertata atas tugas – tugasnya dan berkeyakinan kuat untuk melakukan pekerjaannya.
- **Kepedulian**, Pegawai harus bekerja secara totalitas dan menjalin keakraban atau kerjasama yang baik dengan antar pegawai.

- **Kerja keras**, Pegawai harus bekerja sesuai dengan SOP yang ada dan dapat menyelesaikan tugas yang telah di beri pimpinan.

4. Kinerja (Y)

Definisi operasional variabel Kinerja merujuk pada penelitian [27]. Kinerja, yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan, adalah aktivitas seseorang atau kelompok atau hasil aktivitas kerja di suatu perusahaan untuk memenuhi tujuan organisasi selama periode waktu tertentu. Terwujudnya hasil kerja yang menjadi tanggung jawab dan tanggung jawab seorang pegawai dalam suatu organisasi merupakan hasil dari tindakan tersebut di atas. Kinerja dapat di ukur menggunakan indikator menurut Cesilia et al [28] yang mana meliputi:

- **Kualitas**, pegawai memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya untuk memaksimalkan hasil dari pekerjaannya.
- **Kuantitas**, Pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikannya sesuai waktu yang di berikan .
- **Ketepatan Waktu**, Pegawai mengoptimalkan waktu yang ada dan menyiapkan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.
- **Efektifitas**, Pegawai dapat memaksimalkan sumber daya berupa teknologi dan informasi dalam menunjang pekerjaannya.
- **Kemandirian**, Pegawai harus mempunyai sifat mandiri dan profesional dalam mengerjakan tugasnya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

IV. 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 1. 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 2. 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 multikolinieritas 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 3. Hasil Uji Multikolinieritas

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

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 4. 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 kompetensi (X1) adalah 0,420 (>0,05), nilai signifikansi untuk budaya kerja (X2) adalah 0,109 (>0,05) dan nilai signifikansi untuk motivasi berprestasi (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 kompetensi (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi berprestasi (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 5. 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 variabel 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 Parsial (Uji t)**

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

Tabel 6. 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

1. Pengaruh Kompetensi 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 Budaya Kerja 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 Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi berprestasi 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 7. Hasil Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	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 8. 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 pada individu, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan diri pegawai yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin kerja serta meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja. 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. 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 perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan diri pegawai yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin kerja serta meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Loyalitas kerja di bangun dengan 3 indikator yaitu : membrikan 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 dan bertanggung jawab atas langkah yang diambil. 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 pada individu, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan diri pegawai yang lebih efektif untuk meningkatkan etika kerja serta meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Etika kerja dibangun 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 diberikan oleh perusahaan serta melaksanakan visi misi yang sudah ditentukan 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.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Disiplin secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan; 2) Loyalitas secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan; 3) Etika Kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan; 4) Disiplin, Loyalitas, Etika Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan.

UCAPAN TERIMAKASIH

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.

- [18] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [19] 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/jrmb.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 Pekan Baru," *Eko dan BisnisRiau 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. Kumiawan, "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.

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1%
2	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	halloriau.com Internet Source	1%
5	www.martelbrothers.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
7	jurnal.uts.ac.id Internet Source	1%
8	ejurnal-unespadang.ac.id Internet Source	1%
9	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
11	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
12	123dok.com Internet Source	1%
13	jurnal.penusa.ac.id Internet Source	1%
14	ejournal.pelitaindonesia.ac.id Internet Source	1%
15	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
16	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

ARTIKEL_MAS_IL_1.docx

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19
