



**PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT ROYAL
PRIMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

KAHFI PRATAMA
NPM1615310876

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KAHFI PRATAMA
NPM : 1615310876
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1.(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ROYAL
PRIMA MEDAN

Medan, Maret 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.)

PEMBIMBING I

(Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM, CHCBP, CHCM)

DEKAN



(Dr. Opny Medahne, S.H., M.Kn.)

PEMBIMBING II

(Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

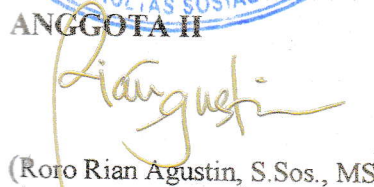
PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : KAHFI PRATAMA
NPM : 1615310876
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUSUL SKRIPSI : PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ROYAL
PRIMA MEDAN

Medan, Maret 2022

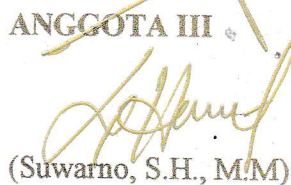
KETUA

(Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.)

ANGGOTA II

(Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP)

ANGGOTA I

(Abdi Setiawan, S.E.; M.Si., CPHCM, CHCBP, CHCM)

ANGGOTA III

(Suwarno, S.H., M.M)

ANGGOTA IV

(Febrilian Lestario, S.T., M.T)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kahfi Pratama
Tempat / Tanggal lahir : Medan / 26 Oktober 1998
NPM : 1615310876
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Semambu No. 5 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 04 Maret 2022



KAHFI PRATAMA
1615310037

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kahfi Pratama
NPM : 1615310876
Fakultas / Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Royal Prima Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil tulis orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royaltis Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media / formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya.skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 04 Maret 2022



KAHFI PRATAMA

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Kahfi Pratama
NPM : 1615310876
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : sumber daya manusia

menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 07 februari 2022

Dibuat oleh,

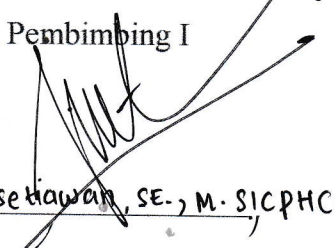


Kahfi Pratama

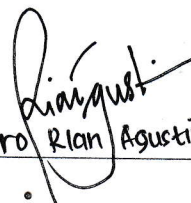
NPM. 1615310876

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I


Budi Setiawan, SE., M. SICPHCM, CHCBP, CHCM)

Dosen Pembimbing II


(Roro Rian Agustin, S. Sos., Msp)

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Kahfi Pratama
NPM : 1615310876
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : sumber daya manusia

menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN

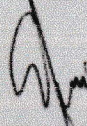
dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 07 Februari 2022

Dibuat oleh,

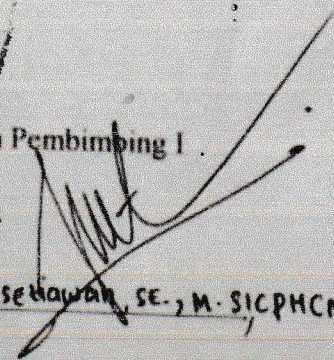


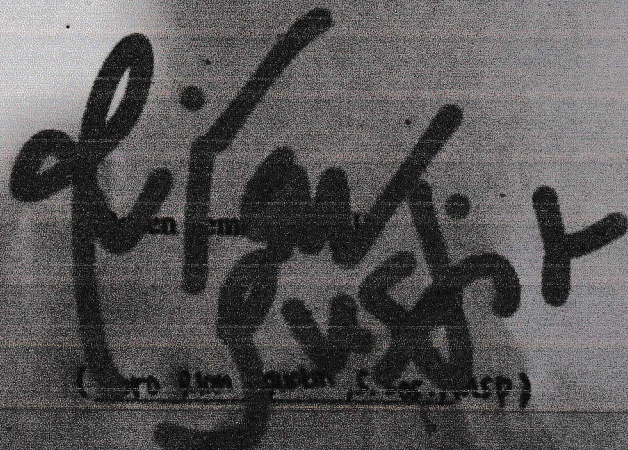
Kahfi Pratama

NPM. 1615310876

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I


Abdi Setiawan, SE., M. SICPHCM, CHCBP, CHCOP





**YAYASAN PROF. DR.H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

Jl.Jend.Gatot Subroto Km.4,5(061) 8455571 Fax. (061) 4514808 PO.Box 1099

MEDAN ~ INDONESIA

e-mail : unpab@pancabudi.ac.id http : www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP
Nama Mahasiswa : Kahfi Pratama
Jurusan/Program Studi : Manajemen
No. Stambuk/NPM : 2016/1615310876
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21/1/2022	- update ketika jadwal sidang ketua - kata pengantar		
	- kerapian penulisan - abstrak diberi penulisan		
	- margin sesuai panduan		
28/1/2022	- ACC Sidang		

Kartu Ini Harus Dibawa Setiap Kali Bimbingan

Medan,

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ka. Prodi,

(Husni Muhtarom Ritonga, BA., MSc)



Dosen Pembimbing,

(Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP)



YAYASAN PROF. DR.H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl.Jend.Gatot Subroto Km.4,5(061) 8455571 Fax. (061) 4514808 PO.Box 1099

MEDAN ~ INDONESIA

e-mail : unpab@pancabudi.ac.id http : www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.SICPHCM, CHCBP, CHCM
Nama Mahasiswa : Kahfi Pratama
Jurusan/Program Studi : Manajemen
No. Stambuk/NPM : 2016/1615310876
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : PENGARUH KESETIAAN, KEDIISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18/1/2022	- Daftar isi - Lembar pengesahan skripsi - Lembar persetujuan dosen - surat pernyataan (1) - surat pernyataan (2) - Abstrak		
21/1/2022	- Hipotesis diperjelas - pembahasan hasil penelitian - pembahasan simultan - profil - job desc		
27/1/2022	ACL sidang		

Kartu Ini Harus Dibawa Setiap Kali Bimbingan

Medan,

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ka. Prodi,

(Husni Muharram Ritonga, BA, M.Sc)



Dosen Pembimbing,

(Abdi Setiawan, SE., M.SICPHCM, CHCBP,
CHCM)

C jilid lux
-22
Riangst

ACC jilid lux
AS 22/03 2022



**PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT ROYAL
PRIMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

KAHFI PRATAMA
NPM1615310876

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

C Sidang M.H.
Prangist

Ace Sidang M.H.
AS 27/01/2022



**PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT ROYAL
PRIMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Mementuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains,
Universitas Pembangunan Panca Budi

Sebelumnya telah
ke disiplinannya
tanks koma

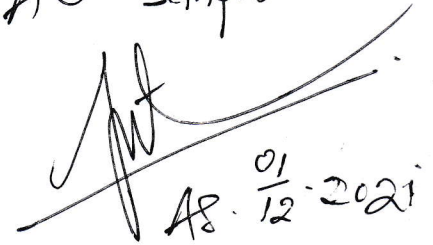
Oleh:

KAHFI PRATAMA
NPM. 1615310876

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

CC Sempro
21 PPA
Pratama

Ace Sempro


AS. 01/12/2021



**PENGARUH KESETIAAN, KEDISIPLINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT ROYAL
PRIMA MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

KAHFI PRATAMA
NPM 1615310876

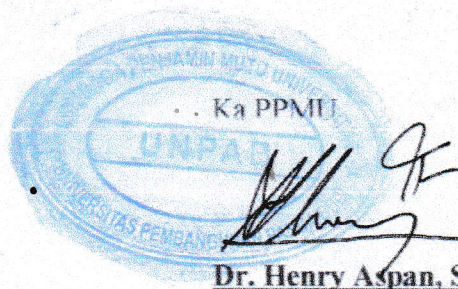
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Ka PPMU
UNPAB
[Handwritten Signature]
Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

KAHTI PRATAMA_1615310876_MANAJEMEN_SKRIPSI_UNGGAHAN 119 / 124 100%

110
111
112
113

KAHTI PRATAMA_1615310876_MANAJEMEN_SKRIPSI_UNGGAHAN KE11

ORIGINALITY REPORT

49% SIMILARITY INDEX	48% INTERNET SOURCES	11% PUBLICATIONS	20% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	17%
2	library.polmed.ac.id Internet Source	5%
3	repository.usu.ac.id Internet Source	2%
4	repositori.umsu.ac.id Internet Source	2%

18:32 AM
2/18/2022



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1421/PERP/BP/2022

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: KAHFI PRATAMA

: 1615310876

Semester : Akhir


: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 07 Februari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Februari 2022

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

: 01

Efektif : 04 Juni 2015

Medan, 09 Februari 2022
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KAHFI PRATAMA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 26 oktober 1998
Nama Orang Tua : Alm. BAMBANG IRAWAN
N. P. M : 1615310876
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 087870012866
Alamat : Jl. Semambu No. 5

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Royal Prima Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



KAHFI PRATAMA
1615310876

Catatan :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : KAHFI PRATAMA
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 07 Februari 2022
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310876
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.46
Nomor Hp : 087870012866
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Royal Prima Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)


Medan, 18 April 2022

Pemohon,

(Kahfi Pratama)

Tanggal :

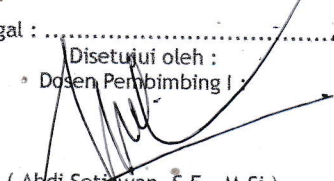
Disahkan oleh
Dekan



(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn)

Tanggal :

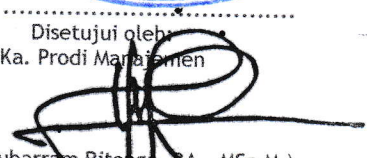
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :



(Abdi Setiawan, S.E., M.Si)

Tanggal :

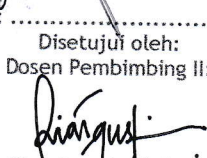
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen



(Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :



(Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP)

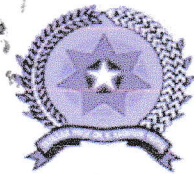
No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 18 April 2022 11:41:33



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

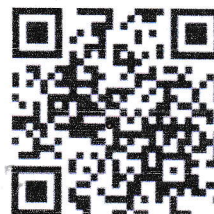
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

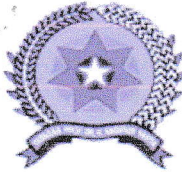
Nama Mahasiswa : KAHFI PRATAMA
NPM : 1615310876
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Royal Prima Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Desember 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
03 Februari 2022	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
22 Maret 2022	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 18 April 2022
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, S.E., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

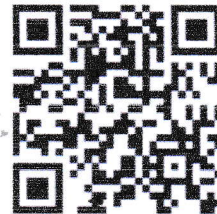
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KAHFI PRATAMA
NPM : 1615310876
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Royal Prima Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Desember 2021	ACC SEMPRO	Disetujui	
04 Februari 2022	ACC Sidang MH	Disetujui	
24 Maret 2022	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 18 April 2022
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX**

Nama : KAHFI PRATAMA
NPM : 1615310876
Prodi : MANAJEMEN



Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan hasil :

49%

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
18 Februari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

ABSTRAK

Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi adalah 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan. ketiga variabel ini jika tidak dapat dimaksimalkan dapat membuat kinerja karyawan menurun dan berdampak kepada pelayanan Rumah Sakit Royal Prima Medan. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. sampel penelitian ini adalah karyawan bagian rawat inap Rumah Sakit Royal Prima Medan yang berjumlah 71 orang dengan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* yaitu teknik *sampling jenuh*. teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. data yang terkumpul diolah menggunakan program komputer SPSS *for windows* versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,777, 4,272, 8,355 atau lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. dan secara simultan, kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.

Kata Kunci: Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y)

ABSTRACT

Loyalty, Discipline, and Motivation are 3 variables that can affect the performance of an employee at Royal Prima Hospital Medan. If these 3 variables cannot be maximized, it can make employee performance decrease and have an impact on the services of the Royal Prima Hospital Medan. The purpose of this study was to determine how the influence of loyalty, discipline, motivation on employee performance at Royal Prima Hospital Medan. This research uses quantitative research methods. The sample of this study were employees of the inpatient department of the Royal Prima Hospital Medan, amounting to 71 people with a non-probability sampling, sampling jenuh technoque. The data collection technique used is by distributing questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The collected data was processed using the SPSS for windows version 25 program. The results of this research showed that partially loyalty, discipline, and motivation had a t_{count} value with amount of 5,777, 4,272, 8,355 that bigger than t_{table} value is 1,966 with a significant value of 0,000, smaller than 0,05. It shows had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Royal Prima Hospital Medan. And simultaneously loyalty, discipline, and motivation have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Royal Prima Hospital Medan.

Keywords: Loyalty (X₁), Discipline (X₂), Work Motivation (X₃), Employee Performance (Y)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya sampaikan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya Sehingga dapat menyelesaikan proposal yang berjudul: “Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Rumah Sakit Royal Prima Medan”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S-1) pada jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulisan proposal ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, bantuan dan kerjasama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan. S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Mudaline, S.H., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., CPHCM, CHCBP, CHCM Selaku Dosen Pembimbing satu yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP selaku dosen kedua yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu dr. Suhartina Darmadi, MKM. Selaku direktur utama Rumah Sakit Royal Prima Medan dan segenap karyawan.
7. Kepada segenap civitas Fakultas Sosial Sains yang telah memberikan dukungan dan bantuan terhadap penulis dalam membuat penelitian ini.
8. Kedua orangtua penulis dan semua teman yang terkait telah banyak memberikan dukungan moral maupun membantu penulis dan menyelesaikan proposal ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga proposal ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis sendiri. Atas perhatian dan waktunya saya ucapkan terima kasih.

Medan, Januari 2022

Penulis

Kahfi Pratama

NPM 161531096

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan.....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Manfaat Penelitian	13
F. Keaslian Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja Karyawan	16
a. Pengertian Kinerja Karyawan	16
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	17
c. Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
d. Indikator Kinerja Karyawan	25
2. Kesetiaan	27
a. Pengertian Kesetiaan atau Loyalitas.....	27
b. Aspek-Aspek Kesetiaan Karyawan	29
c. Strategi Meningkatkan Kesetiaan Karyawan	31
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesetiaan Karyawan	33
e. Indikator Kesetiaan Karyawan	36
3. Kedisiplinan	38
a. Pengertian Kedisiplinan	38
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	39
c. Pentingnya Kedisiplinan.....	40
d. Indikator Kedisiplinan	41
4. Motivasi Kerja.....	42
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	42
b. Jenis-Jenis Motivasi	43
c. Faktor Mempengaruhi Motivasi	45

d. Indikator Motivasi	46
B. Penelitian Terdahulu	47
C. Kerangka Konseptual.....	49
1. Pengaruh Kesetiaan terhadap Kinerja Karyawan.....	50
2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan	51
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	51
4. Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	53
D. Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	55
1. Lokasi Penelitian.....	55
2. Waktu Penelitian	55
C. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi	56
2. Sampel.....	56
D. Jenis dan Sumber Data.....	57
1. Jenis Data	57
2. Sumber Data.....	57
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	57
1. Variabel Penelitian	57
2. Definisi Operasional Variabel.....	57
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Teknik Analisa Data	60
1. Uji Kualitas Data.....	60
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	61
b. Uji Reliabilitas (Keandalan)	62
2. Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Normalitas Data.....	63
b. Uji Multikolinearitas	66
c. Uji Heteroskedastisitas	67
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	69
4. Uji Hipotesis.....	70
a. Uji Simultan (Uji F)	70
b. Uji Parsial (Uji t)	71
5. Koefisien Determinasi (R^2)	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN	
A. Profil Rumah Sakit Royal Prima Medan	74
1. Sejarah Instansi	74
2. Struktur Organisasi.....	75
3. Job Deskripsi.....	76
B. Gambaran Umum Responden	78
1. Analisis Deskriptif	78
2. Analisis Deskriptif Variabel.....	82
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	94

4. Uji Asumsi Klasik	96
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	101
6. Uji Hipotesis.....	103
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	106
C. Pembahasan Hasil Penelitian	107
1. Pengaruh Kesetiaan Terhadap Kinerja Karyawan	107
2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	108
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	108
4. Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	110
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	xv
LAMPIRAN	xvi

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Prestasi Kerja	7
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kesetiaan.....	8
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kedisiplinan	9
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja	10
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1.	Rincian Waktu Penelitian.....	54
Tabel 3.2.	Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di Rumah Sakit Royal Prima.....	55
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.4.	Skala Pengukuran Likert	59
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	77
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	78
Tabel 4.6.	Distribusi Jawaban Variabel Kesetiaan.....	78
Tabel 4.7.	Distribusi Jawaban Variabel Kedisiplinan	81
Tabel 4.8.	Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja	84
Tabel 4.9.	Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	87
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas	91
Tabel 4.11.	Hasil Uji Reliabilitas	92
Tabel 4.12.	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	93
Tabel 4.13.	Hasil Uji Glejser Test	95
Tabel 4.14.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4.15.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	97
Tabel 4.16.	Hasil Uji T	100
Tabel 4.17.	Hasil Uji F	101
Tabel 4.18.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	102

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Grafik Peningkatan Rumah Sakit di Indonesia.....	1
Gambar 2.2.	Grafik Peningkatan Rumah Sakit di Regional 3.....	2
Gambar 2.3.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	53
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Royal Prima Medan.....	75
Gambar 4.2.	Hasil Uji Grafik Histogram.....	97
Gambar 4.3.	Hasil Uji Grafik P-Plot.....	98
Gambar 4.4.	Hasil Uji Grafik scatterplot.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan kesehatan merupakan prioritas yang harus diperhatikan oleh setiap orang. Banyaknya golongan masyarakat yang sebelumnya merasa tidak peduli dengan kesehatan kini menjadikan kesehatan sebagai prioritas dalam kehidupan sehari – hari dalam beraktivitas.

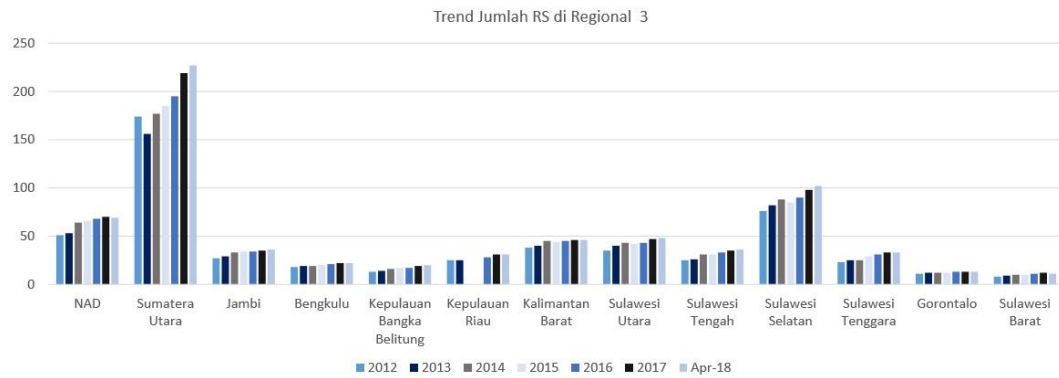
Kebutuhan yang tinggi akan layanan kesehatan ini menjadikan banyak pengusaha di bidang kesehatan berlomba-lomba untuk mendirikan rumah sakit baru. Pertumbuhan rumah sakit di Indonesia berdasarkan data yang di dapatkan dari situs Kementerian Kesehatan Republik Indonesia bahwa peningkatan jumlah rumah sakit di Indonesia dari tahun 2012 hingga tahun 2018 naik sebesar 5.2 % seperti yang di tampilkan pada grafik berikut ini.



Gambar 1.1 Grafik Peningkatan Rumah Sakit di Indonesia

Sumber: www.kemkes.go.id (2020)

Provinsi Sumatera Utara merupakan daerah dengan pertumbuhan rumah sakit tertinggi di daerah regional tiga mulai dari tahun 2012 hingga tahun 2018 dengan rata – rata pertumbuhan sebesar 8%.



Gambar 1.2 Grafik Peningkatan Rumah Sakit di Regional 3

Sumber: www.kemkes.go.id (2020)

Peningkatan pertumbuhan jumlah rumah sakit merupakan hal yang baik bagi setiap elemen masyarakat, namun kendatinya bagi seorang pengusaha, semakin banyaknya rumah sakit yang berdiri berdampak pada semakin tingginya persaingan untuk menjadikan rumah sakitnya sebagai rumah sakit yang dapat dipercaya dan diminati oleh setiap kalangan masyarakat.

Mengingat pesatnya pertumbuhan rumah sakit di Indonesia khususnya di Sumatera Utara membuat setiap rumah sakit yang pada dasarnya adalah organisasi pelayanan harus memberikan pelayanan maksimal dengan fasilitas terbaik yang dapat diberikan kepada pasien agar rumah sakit mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Salah satu faktor utama dalam pelayanan terbaik adalah kinerja karyawan yang dimiliki. Setiap karyawan akan berhubungan langsung dengan pasien sebagai pelanggan sehingga kinerja karyawan yang buruk akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang diberikan kepada pasien. Sebaik apapun fasilitas rumah sakit jika tidak dibarengi kinerja yang juga baik dari karyawan rumah sakit akan membuat semua fasilitas tersebut kurang berguna.

Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk

meningkatkan. Kinerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan rumah sakit.

Sidanti (2015:45) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerjanya masing-masing supaya menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Payaman dalam Devita (2017:2), pertama faktor individu. Individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai perlu dukungan organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut dalam bentuk pengorganisasian, sarana dan prasarana kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja. Faktor ketiga yaitu

dukungan manajemen. Kinerja perusahaan bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan. Oleh karena itu, banyak hal yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan beberapa di antaranya kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi kerja.

Soegandhi (2013:61) mengemukakan bahwa kesetiaan adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Loyalitas karyawan menjadi faktor yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bersikap loyal terhadap perusahaan akan mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan segenap tenaga dan kemampuan yang mereka bisa. Karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dan peduli akan kemajuan perusahaan. Karyawan tidak melakukan perhitungan atas apa yang telah karyawan lakukan untuk kebaikan perusahaan karena kemajuan perusahaan menjadi salah satu prioritas karyawan akibat loyalitas yang dimilikinya. Hal ini membuat karyawan bekerja keras agar dapat memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) dan Fatimah (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Singodimedjo (2012:86) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menjadi faktor yang

penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Disiplin mendorong kinerja karena disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiarko (2017) dan Sidanti (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2015:61) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal sehingga hal ini akan berdampak besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Ashariandi (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di Medan. Rumah Sakit Royal Prima mendapatkan surat Izin Operasional Tetap pada tanggal 16 Februari 2014 dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan Rumah Sakit tipe B yang dibangun di sebuah lahan seluas 32.728 m² dengan luas bangunan 17.400 m². Rumah Sakit Royal Prima memiliki sejumlah fasilitas layanan rawat jalan, seperti : IGD, Poliklinik MCU, Umum, Gigi, Poliklinik Spesialis dan sub-spesialis, Farmasi, Hemodialysis, Kemoterapi, Endoskopi, Fisioterapi, Klinik Nyeri, Klinik PONEK, Akupunktur, Beauty and Wellness.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Royal Prima Medan terdapat banyak indikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan. Dimana banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan mengerjakan tugas mereka dengan tidak sesuai dengan SOP perusahaan sehingga hasil pekerjaan karyawan sering dikritik oleh atasan. Pemanfaatan waktu kerja oleh karyawan juga tidak efisien dimana karyawan sering menggunakan waktu kerja untuk urusan pribadi atau hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Seringnya terjadi kesalahan kerja membuat beberapa peralatan yang digunakan tidak bisa lagi digunakan atau harus dibuang karena peralatan tersebut hanya untuk satu kali penggunaan sehingga merugikan perusahaan. Hasil survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil Survey untuk Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan sehingga kualitas hasil pekerjaan sangat baik	9	45%	11	55%
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	7	35%	13	65%
3	Karyawan mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja untuk bekerja bukan untuk pekerjaan pribadi	6	30%	14	70%
4	Karyawan bekerja dengan hati-hati sehingga kesalahan bekerja dapat dihindari.	7	35%	13	65%

Sumber: Hasil Survey oleh Penulis (2020)

Hasil survey 20 karyawan menunjukkan hanya 9 orang karyawan yang mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan sehingga kualitas hasil pekerjaan sangat baik, hanya 7 orang karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, hanya 6 orang karyawan yang mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja untuk bekerja bukan untuk pekerjaan pribadi, dan hanya terdapat 7 karyawan yang bekerja dengan hati-hati sehingga kesalahan bekerja dapat dihindari. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah karyawan tidak mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja karena karyawan sering melakukan pekerjaan pribadi di saat jam kerja.

Hasil observasi juga menunjukkan adanya masalah pada kesetiaan karyawan dalam bekerja. Dimana karyawan cukup perhitungan dalam melakukan pekerjaannya terutama jika karyawan harus pulang kerja lebih lama karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan atau ada tambahan pekerjaan lain

dari atasan. Berbagai keluhan juga sering terucap dari karyawan dan tingginya keinginan untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan di perusahaan atau rumah sakit lain. Cukup banyak karyawan yang tidak ingin terlibat lebih jauh di luar dari pekerjaannya di perusahaan yang menunjukkan indikasi rasa tidak peduli karyawan dengan perusahaan. Selain itu, cukup banyak karyawan yang tidak merasa bangga atau mencintai pekerjaannya mereka di perusahaan. Hasil survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga menunjukkan adanya masalah pada kesetiaan karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Hasil Survey untuk Variabel Kesetiaan

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Karyawan tidak memiliki keinginan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan di perusahaan atau rumah sakit lain	6	30%	14	70%
2	Karyawan merasa sangat peduli dengan keadaan perusahaan dan aktif terlibat di perusahaan di luar dari pekerjaan	7	35%	13	65%
3	Karyawan merasa sangat bangga dengan pekerjaan karyawan di perusahaan	9	45%	11	55%
4	Karyawan sangat mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan	9	45%	11	55%

Sumber: Hasil Survey oleh Penulis (2020)

Hasil survey 20 karyawan menunjukkan hanya 6 orang karyawan yang tidak memiliki keinginan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan di perusahaan atau rumah sakit lain, hanya 7 orang karyawan yang merasa sangat peduli dengan keadaan perusahaan dan aktif terlibat di perusahaan di luar dari pekerjaan, hanya 9 orang karyawan yang merasa sangat bangga dengan pekerjaan karyawan di perusahaan, dan hanya terdapat 9 karyawan yang sangat mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan. Hal ini menunjukkan benar

adanya masalah pada kesetiaan karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah karyawan memiliki keinginan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan di perusahaan atau rumah sakit lain

Hasil observasi juga menunjukkan adanya masalah pada kedisiplinan karyawan. Indikasi kedisiplinan paling terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan dalam hadir bekerja. Keterlambatan 5 sampai 10 menit sudah biasa terjadi di perusahaan sehingga karyawan lain menganggap hal tersebut masih wajar. Selain itu, karyawan tidak terlalu memperhatikan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan hanya menganggap peraturan dan prosedur tersebut hanya panduan yang tidak benar-benar wajib diikuti. Namun, untuk berbagai peraturan dan prosedur kerja yang berhubungan dengan keselamatan pasien seperti peraturan dan prosedur pengobatan dan operasi pasien sangat dijaga oleh karyawan terutama oleh para perawat. Hasil survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga menunjukkan adanya masalah pada kesetiaan karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Hasil Survey untuk Variabel Kedisiplinan

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	7	35%	13	65%
2	Karyawan selalu mematuhi setiap peraturan yang berlaku di perusahaan	7	35%	13	65%
3	Karyawan bekerja dengan benar-benar mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	9	45%	11	55%
4	Karyawan selalu bekerja secara perlahan dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir	8	40%	12	60%

Sumber: Hasil Survey oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey 20 karyawan menunjukkan hanya 7 orang karyawan yang selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, hanya 7 orang karyawan yang selalu mematuhi setiap peraturan yang berlaku di perusahaan, hanya 9 orang karyawan yang bekerja dengan benar-benar mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan, dan hanya terdapat 8 karyawan yang selalu bekerja secara perlahan dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada kedisiplinan karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah karyawan tidak hadir dengan tepat waktu dalam bekerja sehingga tingkat keterlambatan bekerja karyawan cukup tinggi.

Hasil observasi yang dilakukan juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat kurangnya dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga karyawan cenderung bekerja sangat lambat dan tidak adanya usaha untuk bekerja lebih baik. Karyawan juga tidak memiliki orientasi masa depan yang jelas sehingga merasa cukup dengan posisi saat ini. Karyawan juga tidak memiliki ketekunan dalam bekerja untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Hasil survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.	4	20%	16	80%
2	Karyawan belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini	8	40%	12	60%
3	Karyawan terus belajar dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar	6	30%	14	70%

	menjadi lebih baik.				
4	Karyawan mampu bekerja dengan tekun saat menghadapi berbagai permasalahan dalam bekerja	8	40%	12	60%

Sumber: Hasil Survey oleh Penulis (2020)

Hasil survey 20 karyawan menunjukkan hanya 4 orang karyawan yang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari, hanya 8 orang karyawan yang belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini, hanya 6 orang karyawan yang terus belajar dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik, dan hanya terdapat 8 karyawan yang mampu bekerja dengan tekun saat menghadapi berbagai permasalahan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh dari kesetiaan, kedisiplinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Royal Prima Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengidentifikasi masalah yang menjadi dasar penelitian penulis, di dalam menyusun skripsi ini yaitu

1. Karyawan yang bekerja pada rumah sakit tersebut cenderung tidak bertahan lama dan bekerja di rumah sakit lain.

2. Karyawan tidak hadir dengan tepat waktu dalam bekerja sehingga tingkat keterlambatan bekerja karyawan cukup tinggi
3. Karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.
4. Karyawan tidak mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja karena karyawan sering melakukan pekerjaan pribadi di saat jam kerja.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah berikut:

1. Variabel kesetiaan dalam penelitian dibatasi kecenderungan karyawan bekerja pada rumah sakit dalam waktu yang singkat. Variabel kedisiplinan dibatasi kecenderungan karyawan yang hadir tidak tepat waktu saat bekerja. Variabel motivasi dibatasi kecenderungan dorongan karyawan dalam bekerja lebih baik dari hari-hari sebelumnya. Variabel kinerja dibatasi dengan kecenderungan karyawan yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik dikarenakan melakukan pekerjaan lain di saat yang sama.
2. Dokter yang bekerja di rumah sakit Rumah Sakit Royal Prima Medan tidak dijadikan sebagai objek penelitian.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut

1. Apakah kesetiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan
2. Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan
4. Apakah kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kesetiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan
- b. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan

- d. Untuk mengetahui apakah kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Manfaat Bagi Perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian merupakan replikasi dari penelitian Sibarani (2018) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru”. Sedangkan penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Rumah Sakit Royal Prima Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel: penelitian yang dilakukan sebelumnya dilakukan dengan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian ini dilakukan dengan variabel Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.
2. Observasi: penelitian terdahulu dilakukan di Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018. Sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Populasi dan sampel penelitian: Penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 86 karyawan dengan sampel juga 86 responden. Penelitian yang saat ini dilakukan memiliki populasi sebanyak 71 karyawan dengan besar sampel yang diambil juga sebesar 71 responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Kinerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lainnya berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Menurut Wirawan (2015:238) Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja.

Menurut Ramadhani (2017:27) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugasnya yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan ataupun yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Menurut Kasmir (2016:182).

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memberikan manfaat baik bagi karyawan dan organisasi. Menurut Puspitasari (2014:10) mengatakan bahwa manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

1) Bagi Pegawai/ karyawan yang dinilai

Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

2) Bagi Manajer

Manfaat penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship.

3) Bagi Perusahaan

Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

Sedangkan Menurut Ramadhani dalam Dessler (2017:29) tujuan dan kegunaan penilaian kinerja antara lain:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai promosi, pemberhentian, penetapan besarnya balas jasa yang akan diberikan.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.
- 4) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan karyawan.
- 5) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan manfaat dan tujuan penilaian kinerja adalah untuk perbaikan prestasi kerja, pengembangan karir, penempatan, perencanaan dalam bekerja

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Payaman dalam Devita (2017:2) mengatakan Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor Individu

Individu adalah kemampuan dan keterampilan seorang karyawan dalam melakukan kerja sesuai pekerjaannya masing-masing.

2) Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan perlu dukungan penuh dari organisasi tempatnya bekerja. . Dukungan tersebut dalam bentuk pengorganisasian, sarana dan prasarana kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja.

3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan terutama kinerja karyawan bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan.

Sedangkan menurut Wirawan (2015:272) dalam bukunya menyatakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dibagi atas lingkungan eksternal organisasi, dan lingkungan internal organisasi. Faktor yang termasuk dalam lingkungan eksternal organisasi adalah :

1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi

Yaitu meningkatnya inflasi dan berakibat harga barang dan jasa meningkat, sedangkan upah pegawai tetap

2) Kehidupan politik

Negara dengan kehidupan politik yang kacau, dapat mengganggu produktivitas tenaga kerja. Contohnya adalah saat Indonesia mengalami krisis politik tahun 1965 dan 1998.

3) Kehidupan sosial budaya masyarakat

Kehidupan sosial budaya yang kental dan sederhana dengan pola pikir tradisional yang menghambat produktivitas.

4) Agama/spiritualitas

Ajaran dalam agama seperti agama kristen yang dalam sejarah merupakan pelopor kapitalisme, sedangkan Islam yang dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan. Tetapi setelah Revolusi Industri, agama bukan lagi dasar produktivitas.

5) Kompetitor

Kompetitor merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas suatu organisasi bisnis. Kompetitor mendorong perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa lebih banyak dan lebih baik.

Sedangkan faktor internal organisasi antara lain adalah budaya organisasi dan iklim organisasi. Dimana budaya organisasi mengenai norma, nilai-nilai, filsafat, peraturan, dan sebagainya.

Kasmir (2018:189) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi

karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan kepuasan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, sebaliknya jika karyawan tidak senang atau gembira maka akan ikut mempengaruhi dalam bekerja.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana atau prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Kesetiaan

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang dibuatnya. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh . disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Nurandini (2014:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi kerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kurniawan (2016:31) dalam penelitiannya menyatakan terdapat empat faktor yang menjadi dimensi kinerja yang akan diukur dalam penilaian performansi kerja antara lain :

1) Performa (*Performance*)

Menyangkut kemampuan untuk promosi karyawan, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kecocokan (*Conformance*)

Merefleksikan bagaimana individu bekerja sama dengan atasan dan rekan-rekan, serta kepatuhan terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

3) Keteguhan (*Dependability*)

Melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan dan disetujui oleh karyawan sendiri.

4) Penyesuaian Diri (*Personal Adjustment*)

Melihat bagaimana kemampuan karyawan (dari sisi emosional) untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Kasmir (2018:208) dalam bukunya berpendapat bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran menuju dapat melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses terlibat

2) Kuantitas (Jumlah)

Ini dapat dilihat dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang

3) Waktu

Penilaian kinerja juga dapat dilihat melalui berapa lama karyawan tersebut dapat pekerjaannya dengan efisien.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan jauh sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah mutu, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

2. Kesetiaan

a. Pengertian Kesetiaan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari kesetiaan atau loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kesetiaan atau loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditujukan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi

Kertajaya (2017:126) menjelaskan bahwa kesetiaan atau loyalitas adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, *men-support*, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan *emotional attachment*. Lebih lanjut Sirait (2016:47) juga menjelaskan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non-fisik seperti pikiran dan perhatian. Kesetiaan para karyawan dalam suatu

organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Soegandhi (2013:61), kesetiaan berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2016:57), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2014:90), kesetiaan adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher dalam Sutrisno (2013:99) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Sutrisno (2013:99) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut

Hasibuan (2017:173), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kesetiaan dalam penelitian ini adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

b. Aspek-Aspek Kesetiaan Karyawan

Aspek-aspek kesetiaan kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Trianasari (2015:174), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1) Taat pada Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada Perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar Pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai

manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut hal yang diterimanya di luar gaji pokok.

c. Strategi Meningkatkan Kesetiaan Karyawan

Menurut Runtu (2014:153) kesetiaan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang adalah tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart, memiliki perilaku yang mengutamakan kepentingan perusahaan, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Hasibuan (2017:181-190) menjelaskan bahwa metode pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan, yaitu:

1) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar diantara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

2) Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya. Dengan memberikan insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dicapainya sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

3) Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan non-finansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, juga didasarkan atas kemampuan perusahaan.

4) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

KKK harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

HIP adalah hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan atas nilai yang adalah manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945

yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesetiaan Karyawan

Kertajaya (2017:112) menyatakan terdapat empat faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu:

1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan tunjangan kesehatan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di dalam melaksanakan tugas. Perusahaan diharapkan dapat memberikan tunjangan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Gaji yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan dengan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

2) Faktor Tanggung Jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan. Pihak perusahaan dituntut agar menjamin dan mendukung setiap karyawan di dalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan. Kesempatan

berkarier yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

3) Faktor Disiplin

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap karyawan yang datang tidak tepat waktu. Ke depan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan di perusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja

karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan kesetiaan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Faktor Partisipasi

Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreativitasnya di dalam memajukan perusahaan kedepannya. Motivasi harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan baik dan benar. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukan untuk kemajuan perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter dalam Kusumo (2016:43) menyatakan bahwa timbulnya kesetiaan kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1) Karakteristik Pribadi

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

2) Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

e. Indikator Kesetiaan Karyawan

Soegandhi (2013:73) menyatakan terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesetiaan karyawan yaitu:

1) Keberadaan Karyawan

Keberadaan karyawan dapat diukur dengan melihat lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, dan apakah karyawan merasa berat untuk pindah ke perusahaan lain.

2) Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan, dan karyawan juga memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi.

3) Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya, dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang senang menceritakan pekerjaannya pada orang lain, karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat, selain itu karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan tersebut adalah pilihan terbaik dalam hidupnya.

4) Kecintaan Karyawan

Kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana hal ini ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja setiap harinya.

5) Ketaatan Karyawan

Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan tugas dari perusahaan. Dimana hal ini ditandai dengan karyawan yang datang tepat waktu, menggunakan pakaian yang telah ditetapkan, mematuhi peraturan kerja, melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kesetiaan dalam penelitian ini adalah keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan, kebanggaan karyawan, kecintaan karyawan, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan di perusahaan.

3. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:190) kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Handoko (2013:208) disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standard-standard organisasional. Sedangkan menurut Singodimedjo (2012:86) disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2012:287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2013:208) menjelaskan bahwa terdapat dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja,

efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

d. Indikator Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo (2012:88), Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah:

1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan

pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

5) Bekerja Etis

Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator dari kedisiplinan dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman dalam Mesiono (2014:126) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut Umam (2018:159) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2015:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada penelitian ini adalah suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan

yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Hasibuan (2017:150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun menurut Fahmi (2016:89) mengenai jenis-jenis motivasi terbagi atas:

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2) Motivasi Intrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi jenis untuk motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi positif, negatif, ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Menurut Suwatno (2018:182) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti: Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Sutrisno (2013:116-120) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal.

- 1) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, yaitu:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi internal dan motivasi eksternal

d. Indikator Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2015:71) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2) Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3) Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4) Ketekunan

Upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator dari motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan dan pemanfaatan waktu.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang saat ini dilakukan memiliki kemiripan dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	Motivasi dan Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama, Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama, Motivasi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Lutviatun Fatimah (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai di lingkungan kantor pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta.
3	Alief Anggar Widiarko (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indomachine Makmur Abadi Karanganyar, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indomachine Makmur Abadi Karanganyar,

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Pada CV. Indomachine Makmur Abadi)				Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indomachine Makmur Abadi Karanganyar, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indomachine Makmur Abadi Karanganyar.
4	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa faktor Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5	Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Disiplin Kerja, Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja secara simulta dan parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sementara Motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang

Sumber: Diolah Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2016:89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Kesetiaan Terhadap Kinerja Karyawan

Soegandhi (2013:61) mengemukakan bahwa kesetiaan adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kesetiaan karyawan menjadi faktor yang cukup penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang bersikap loyal terhadap perusahaan akan mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan segenap tenaga dan kemampuan yang mereka bisa. Karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dan peduli akan kemajuan perusahaan. Karyawan tidak melakukan perhitungan atas apa yang telah karyawan lakukan untuk kebaikan perusahaan karena kemajuan perusahaan menjadi salah satu prioritas karyawan akibat kesetiaan yang dimilikinya. Hal ini membuat karyawan bekerja keras agar dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Kasmir (2018:189) mengemukakan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Wijaya dan Andreani (2015) dan Fatimah (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Singodimedjo (2012:86) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Disiplin mendorong kinerja karena disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Kasmir (2018:189) mengemukakan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiarko (2017) dan Sidanti (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:61) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih semangat. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

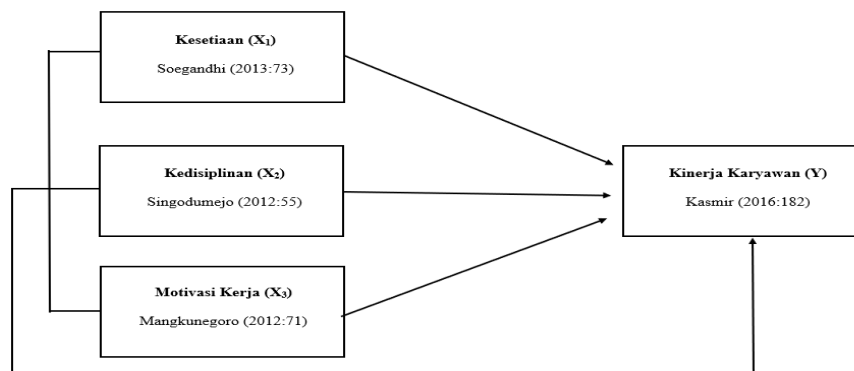
Menurut Hasibuan (2017:162) yang menyatakan bahwa: Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Kasmir (2018:189) mengemukakan bahwa terdapat berbagai faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashariandi (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2015:238) Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Oleh karena itu kinerja merupakan hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kasmir (2018:189) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Pengaruh kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

\Sumber: Diolah Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian hubungannya (Manullang dan Pakpahan, 2014:61). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1. Kesetiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- H2. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- H3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- H4. Kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variable bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya (Manullang dan Pakpahan, 2014:135).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Royal Prima Medan yang beralamat di Jalan Ayahanda No.68A Kota Medan, Sumatera Utara 20118.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Observasi Awal		■	■	■																				
3	Penulisan Proposal				■	■	■																		
4	Revisi Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal									■															
6	Persiapan Instrumen Penelitian										■														
7	Pengumpulan Data											■	■												
8	Pengolahan Data													■											
9	Analisis dan Evaluasi														■										
10	Penulisan Laporan															■	■	■							
11	Revisi dan Evaluasi																	■	■	■	■				
12	Sidang Meja Hijau																							■	

Sumber: Diolah Penulis (2020)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:115).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Royal Prima Medan yang berjumlah 71 karyawan. Dimana dokter di bagian rawat inap dalam penelitian ini yang berjumlah 6 orang tidak dihitung sebagai karyawan sehingga tidak dijadikan sebagai populasi.

Tabel 3.2. Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di Rumah Sakit Royal Prima Medan

Jabatan	Jumlah
Perawat	36
Apotik	4
Laboratorium	5
Administrasi	4
Keuangan	2
<i>Customer Service</i>	4
Dapur	6
<i>Cleaning Service</i>	6
<i>Security</i>	4
Total	71

Sumber: Rumah Sakit Royal Prima Medan (2020)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Salah satu penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini hanya berjumlah 71 orang karyawan. Maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi

yang ada yaitu sebanyak 71 karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang diperoleh bersifat kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka.

2. Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada responden.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari variabel Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) sedangkan variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran suatu penelitian. Dalam penelitian definisi operasional diukur tiga variabel bebas yaitu: kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi kerja dan sebuah variabel terikat prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Kesetiaan (X_1)	Kesediaan karyawan dengan seluruh	1. Keberadaan Karyawan 2. Keterlibatan	1. Keberadaan karyawan yang dapat diukur dengan lamanya karyawan bekerja pada	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
	<p>kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.</p> <p>Soegandhi (2013:61)</p>	<p>Karyawan</p> <p>3. Kebanggaan Karyawan</p> <p>4. Kecintaan Karyawan</p> <p>5. Ketaatan Karyawan</p> <p>Soegandhi (2013:73)</p>	<p>perusahaan, keinginan karyawan untuk meluangkan sisa karir di perusahaan, dan merasa berat untuk pindah kerja</p> <p>2. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan</p> <p>3. Kebanggaan karyawan atas pekerjaan dan posisi yang dimilikinya</p> <p>4. Kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dimana hal ini ditandai dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja setiap harinya</p> <p>5. Ketaatan karyawan dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan tugas dari perusahaan</p>	
Kedisiplinan (X ₂)	<p>Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.</p> <p>Singodimedjo (2012:86)</p>	<p>1. Absensi</p> <p>2. Ketaatan pada Peraturan</p> <p>3. Ketaatan pada Standar Kerja</p> <p>4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi</p> <p>5. Bekerja Etis</p> <p>Singodimedjo (2012:88)</p>	<p>1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi</p> <p>2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.</p> <p>3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan</p> <p>4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain</p> <p>5. Etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.</p>	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi Kerja (X ₃)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2015:61)	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Usaha Untuk Maju 4. Ketekunan 5. Pemanfaatan Waktu Mangkunegara (2015:71)	1. Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai. 2. Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan. 3. Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai. 4. Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah 5. Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016:182).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2016:208)	1. Menyangkut kemampuan untuk promosi karyawan, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Merefleksikan bagaimana individu bekerja sama dengan atasan dan rekan-rekan, serta kepatuhan terhadap peraturan-peraturan perusahaan. 3. Melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan dan disetujui oleh karyawan sendiri. 4. Melihat bagaimana kemampuan karyawan (dari sisi emosional) untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2020)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari,

meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 4 (empat) opsi seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4. Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:212)

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian berikutnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan

data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data

yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal.

Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*, Rusiadi (2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154)

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ dan *Tolerance value* $< 0,1$ artinya memiliki masalah multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,1$ artinya tidak memiliki masalah multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, 2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut

Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode Park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Kesetiaan

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Kedisiplinan

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

X_1 = Variabel Bebas Kesetiaan

X_2 = Variabel Bebas Kedisiplinan

X_3 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F dapat dilihat pada aturan sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Namun, jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif

terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Rumah Sakit Royal Prima Medan

1. Sejarah Instansi

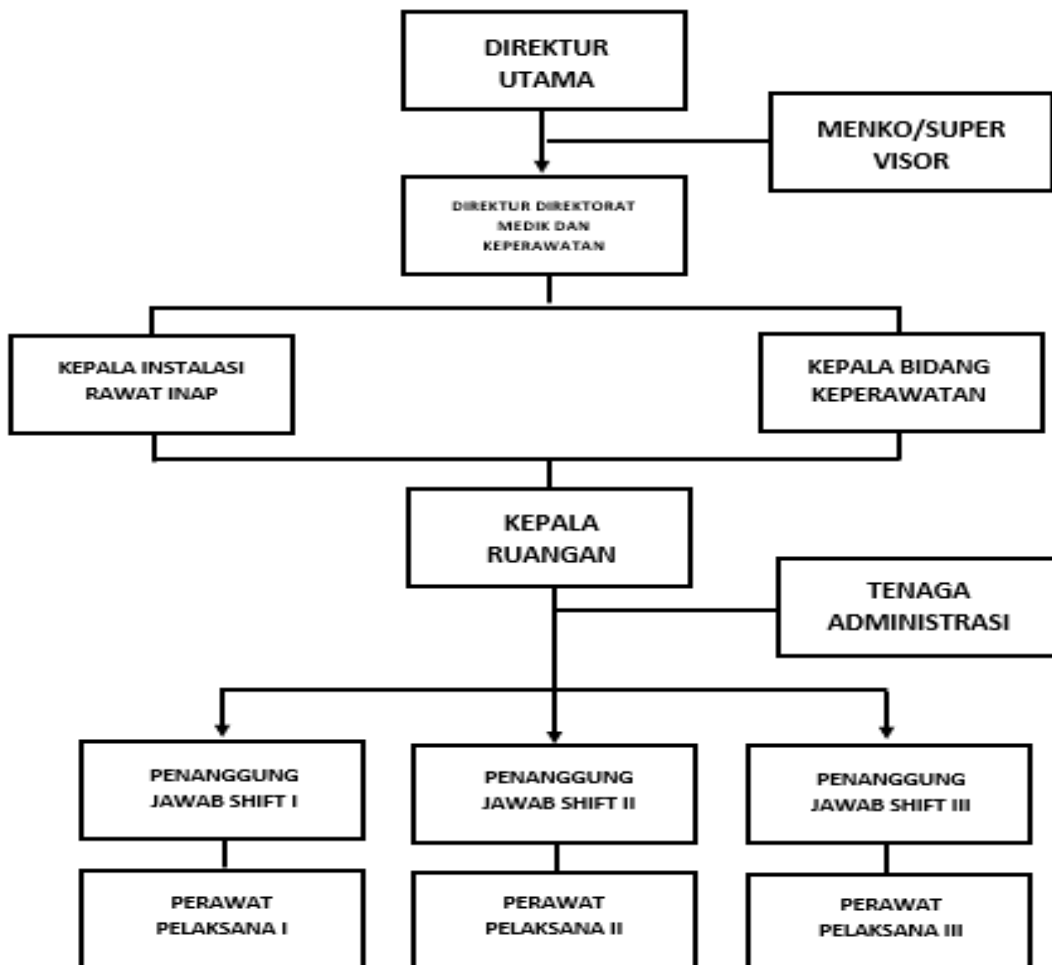
Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta terbesar dan akan menjadi pusat rujukan bagi masyarakat khususnya Kota Medan dan masyarakat Sumatera Utara pada umumnya. Rumah Sakit Royal Prima Medan diresmikan oleh Wakil Gubernur Sumatera Utara, Bapak Ir. H. Tengku Erry Nuradi, M.Si., pada tanggal 16 Februari 2014 dengan dasar pemberian izin operasional sementara dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara No. 442/1641/II/Tahun 2014 yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Ibu dr. Siti Hatati Surjantini, M.Kes., tertanggal 14 Februari 2014.

Rumah Sakit Royal Prima Medan adalah salah satu rumah sakit swasta di Kota Medan yang dibangun dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat pada umumnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk kepuasan pasien maupun keluarga pasien. Rumah Sakit Royal Prima Medan berusaha mencapai visi yaitu “Menjadi rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik, standar kualitas tinggi, serta memnuhi kebutuhan pasien, dan keluarga pasien”, dengan menggabungkan teknologi terbaik, fasilitas, sumber daya manusia, serta peningkatan kualitas yang berkesinambungan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis tentang jabatan dan penanggungjawab didalam sebuah instansi/organisasi. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap tugas dan tanggungjawab dapat dikerjakan dan diselesaikan oleh masing-masing individu yang ada dalam instansi/organisasi tersebut. Berikut dibawah ini adalah struktur organisasi Rumah Sakit Royal Prima Medan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Royal Prima Medan



3. Job Deskripsi

Dalam menjalankan pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum, Rumah Sakit Royal Prima Medan didukung oleh perangkat organisasi yang memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing. Rumah Sakit Royal Prima dikepalai oleh seorang Direktur Utama yang mempunyai tugas sebagai penanggungjawab Rumah Sakit Royal Prima Medan. Direktur Utama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh seorang Menko/Supervisor yang bertugas menggantikan Direktur Utama disaat Direktur Utama tidak sedang berada di tempat. Selain itu Direktur Utama juga dibantu oleh :

- a. Direktur Direktorat Medik dan Keperawatan
- b. Kepala Instalasi Rawat Inap
- c. Kepala Bidang Keperawatan
- d. Kepala Ruangan
- e. Tenaga Administrasi
- f. Penanggungjawab Shift I
- g. Penanggungjawab Shift II
- h. Penanggungjawab Shift III
- i. Perawat Pelaksana I
- j. Perawat Pelaksana II
- k. Perawat Pelaksana III

Direktur Direktorat Medik dan Keperawatan memiliki tugas :

- 1) Melaksanakan penerapan mekanisme pengaturan dan pengelolaan kegiatan pelayanan medik.

- 2) Menyusun rencana kebutuhan sumber daya berupa sarana prasarana, tenaga, peralatan medik dan kebutuhan lainnya.
- 3) Mengkoordinasikan pelaksanaan seluruh pelayanan medik di Instalasi terkait.

Kepala Instalasi Rawat Inap memiliki tugas :

- 1) Melaksanakan koordinasi dalam penyusunan kebutuhan sumber daya berupa sarana prasarana, tenaga, peralatan medik, bahan dan kebutuhan lainnya sesuai dengan strategi Rumah Sakit.
- 2) Mengkoordinasikan Instalasi rawat inap, intensif, serta Instalasi terkait lainnya untuk melaksanakan pengembangan dan pengendalian mutu pelayanan medik.

Kepala Bidang Keperawatan memiliki tugas :

- 1) Mengkoordinasikan pemantauan, pengawasan dan evaluasi terhadap mutu pelayanan keperawatan dan pengembangan profesi serta etika keperawatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- 2) Mengkoordinasikan pengaturan kegiatan pelayanan perawatan di seluruh Instalasi terkait.

Kepala Ruangan memiliki tugas :

- 1) Melaksanakan orientasi kepada pasien dan keluarganya tentang peraturan, fasilitas, dan kegiatan rutin ruangan.
- 2) Mengatur penempatan pasien diruangan

- 3) Mengatur pemeliharaan alat
- 4) Menyusun permintaan rutin (alat, obat, dan bahan lainnya)

B. Gambaran Umum Responden

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung yang diisi oleh 71 karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Kuesioner yang terdiri dari 5 butir pernyataan untuk variabel kesetiaan (X1), 5 butir pernyataan untuk variabel kedisiplinan (X2), 5 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X3), dan 6 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, Jenjang Pendidikan, dan Status Pernikahan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	36	50,7%
Perempuan	35	49,3%
Jumlah	71	100

Sumber : pengolahan data SPSS

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (50,7%), dan karyawan perempuan sebanyak 35 orang (49,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
< 21 Tahun	4	5,6
21 – 25 Tahun	22	31
26 – 30 Tahun	19	26,8
31 – 35 Tahun	10	14,1
36 – 40 Tahun	9	12,7
> 40 Tahun	7	9,9
Jumlah	71	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan berdasarkan usia yang paling dominan terdapat pada usia 21 – 25 Tahun yaitu sebanyak 22 orang (31%), sedangkan karyawan dengan usia < 21 Tahun sebanyak 4 orang (5,6%), karyawan dengan usia 26 – 30 Tahun sebanyak 19 orang (26,8%), karyawan dengan usia 31 – 35 Tahun sebanyak 10 orang (14,1%),

karyawan dengan usia 36 – 40 Tahun sebanyak 9 orang (12,7%), dan karyawan dengan usia > 40 Tahun sebanyak 7 orang (9,9%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	9	12,7
1 – 2 Tahun	22	31
3 – 4 Tahun	22	31
5 – 6 Tahun	12	16,9
7 – 8 Tahun	1	1,4
> 8 Tahun	5	7
Jumlah	71	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan didominasi karyawan dengan masa kerja 1 – 2 Tahun dan 3 – 4 Tahun dengan masing-masing jumlah karyawan sebanyak 22 orang (31%), sedangkan karyawan dengan masa kerja < 1 Tahun sebanyak 9 orang (12,7%), karyawan dengan masa kerja 5 – 6 Tahun sebanyak 12 orang (16,9%), dan karyawan dengan masa kerja 7 – 8 Tahun sebanyak 1 orang (1,4%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan berdasarkan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D-3	29	40,8
S1	20	28,2
S2	2	2,8
SMA	20	28,2
Jumlah	71	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan didominasi karyawan dengan jenjang pendidikan D-3 sebanyak 29 orang (40,8%), sedangkan karyawan dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 20 orang (28,2%), karyawan dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 2 orang (2,8%), dan karyawan dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 20 orang (28,2%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	18	25,4
Belum Menikah	53	74,6
Jumlah	71	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan didominasi karyawan dengan status pernikahan belum menikah sebanyak 53 orang (74,6%), sedangkan karyawan dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 18 orang (25,4%).

2. Analisis Deskriptif Variabel

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan jawaban responden. Secara deskriptif, persentase jawaban responden dalam setiap pernyataan kuesioner adalah sebagai berikut :

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kesetiaan

Distribusi jawaban responden terhadap 5 butir pernyataan mengenai variabel kesetiaan (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kesetiaan

Pernyataan	Keterangan										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari	0	0	1	1,4	18	25,4	29	40,8	23	32,4	71	100

Pernyataan	Keterangan										Total		
	STS		TS		KS		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
pekerjaan ini													
Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik	0	0	1	1,4	16	22,5	21	29,6	33	46,5	71	100	
Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga	0	0	2	2,8	19	26,8	21	29,6	29	40,8	71	100	
Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju	0	0	1	1,4	24	33,8	21	29,6	25	35,2	71	100	
Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	0	0	5	7	29	40,8	16	22,5	21	29,6	71	100	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.6** diatas, dapat dilihat bahwa :

- 1) Pada pernyataan pertama (karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 1 responden atau sekitar 1,4% menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 18 responden atau sekitar 25,4% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 29 responden atau sekitar 40,8% menyatakan Setuju (S), sebanyak 23 responden atau sekitar 32,4% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 2) Pada pernyataan kedua (karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 1 responden atau sekitar 1,4% yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 16 responden atau sekitar 22,5% yang menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 21 responden atau sekitar 29,6% yang menyatakan Setuju (S), sebanyak 33 responden atau sekitar 46,5% yang menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 3) Pada pernyataan ketiga (karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 2 responden atau sekitar 2,8% yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 19 responden atau sekitar 26,8% yang menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 21 responden atau sekitar 29,6% yang menyatakan Setuju (S), sebanyak 29 responden atau sekitar 40,8% yang menyatakan Sangat Setuju (SS).

- 4) Pada pernyataan keempat (karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 1 responden atau sekitar 1,4% yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 24 responden atau sekitar 33,8% yang menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 21 responden atau sekitar 29,6% yang menyatakan Setuju (S), sebanyak 25 responden atau sekitar 35,2% yang menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 5) Pada pernyataan kelima (karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 5 responden atau sekitar 7,0% yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 29 responden atau sekitar 40,8% yang menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 16 responden atau sekitar 22,5% yang menyatakan Setuju (S), sebanyak 21 responden atau sekitar 29,6% yang menyatakan Sangat Setuju (SS).

b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

Distribusi jawaban responden terhadap 5 butir pernyataan mengenai variabel kedisiplinan (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kedisiplinan

Pernyataan	Keterangan										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karyawan tidak akan absen bekerja	0	0	4	5,6	15	21,1	28	39,4	24	33,8	71	100

Pernyataan	Keterangan										Total		
	STS		TS		KS		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
jika bukan karena alasan yang benar-benar darurat.													
Karyawan mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan	0	0	0	0	7	9,9	22	31	42	59,2	71	100	
Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	0	0	7	9,9	23	32,4	41	57,7	71	100	
Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir	0	0	0	0	11	15,5	27	38	33	46,5	71	100	
Karyawan menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik	0	0	0	0	11	15,5	29	40,8	31	43,7	71	100	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.7** dapat dilihat bahwa :

- 1) Pada pernyataan pertama (karyawan tidak akan absen jika bukan karena alasan yang benar-benar darurat). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 4 responden atau sekitar 5,6%

menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 15 responden atau sekitar 21,1% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 28 responden atau sekitar 39,4% menyatakan Setuju (S), sebanyak 24 responden atau sekitar 33,8% menyatakan Sangat Setuju (SS).

- 2) Pada pernyataan kedua (Karyawan mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 7 responden atau sekitar 9,9% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 22 responden atau sekitar 31% menyatakan Setuju (S), sebanyak 42 responden atau sekitar 59,2% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 3) Pada pernyataan ketiga (karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 7 responden atau sekitar 9,9% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 23 responden atau sekitar 32,4% menyatakan Setuju (S), sebanyak 41 responden atau sekitar 57,7% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 4) Pada pernyataan keempat (karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 11 responden atau sekitar 15,5% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 27 responden atau sekitar 38% menyatakan Setuju (S), sebanyak 33 responden atau sekitar 46,5% menyatakan Sangat Setuju (SS).

- 5) Pada pernyataan kelima (karyawan menjalankan seluruh kebijakan perusahaan dengan baik). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 11 responden atau sekitar 15,5% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 29 responden atau sekitar 40,8% menyatakan Setuju (S), sebanyak 31 responden atau sekitar 43,7% menyatakan Sangat Setuju (SS).

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap 5 butir pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Keterangan										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.	0	0	0	0	18	25,4	30	42,3	23	32,4	71	100
Karyawan ingin memiliki karir yang lebih baik di perusahaan di masa depan.	0	0	2	2,8	6	8,5	33	46,5	30	42,3	71	100
Karyawan terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik.	0	0	1	1,4	15	21,1	29	40,8	26	36,6	71	100
Karyawan merupakan	0	0	4	5,6	20	28,2	19	26,8	28	39,4	71	100

Pernyataan	Keterangan										Total		
	STS		TS		KS		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah.													
Karyawan menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai.	0	0	4	5,6	20	28,2	19	26,8	28	39,4	71	100	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.8** dapat dilihat bahwa :

- 1) Pada pernyataan pertama (karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari ke hari). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 18 responden atau sekitar 25,4% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 30 responden atau sekitar 42,3% menyatakan Setuju (S), sebanyak 23 responden atau sekitar 32,4% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 2) Pada pernyataan kedua (Karyawan ingin memiliki karir yang lebih baik di perusahaan di masa depan). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 2 responden atau sekitar 2,8% menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 6 responden atau sekitar 8,5% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 33 responden atau sekitar 46,5% menyatakan Setuju (S), sebanyak 30 responden atau sekitar 42,3% menyatakan Sangat Setuju (SS).

- 3) Pada pernyataan ketiga (karyawan terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 1 responden atau sekitar 1,4% menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 15 responden atau sekitar 21,1% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 29 responden atau sekitar 40,8% menyatakan Setuju (S), sebanyak 26 responden atau sekitar 36,6% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 4) Pada pernyataan keempat (karyawan merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 4 responden atau sekitar 5,6% menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 20 responden atau sekitar 28,2% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 19 responden atau sekitar 26,8% menyatakan Setuju (S), sebanyak 28 responden atau sekitar 39,4% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 5) Pada pernyataan kelima (Karyawan menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai.). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 4 responden atau sekitar 5,6% menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 20 responden atau sekitar 28,2% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 19 responden atau sekitar 26,8% menyatakan Setuju (S), sebanyak 28 responden atau sekitar 39,4% menyatakan Sangat Setuju (SS).

d. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden terhadap 5 butir pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Keterangan										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan.	0	0	0	0	6	8,5	28	39,4	37	52,1	71	100
Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	0	0	5	7	26	36,6	19	26,8	21	29,6	71	100
Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada <i>deadline</i> yang ditentukan.	0	0	0	0	22	31	29	40,8	20	28,2	71	100
Karyawan bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas perusahaan.	0	0	1	1,4	15	21,1	29	40,8	26	36,6	71	100
Adanya pengawasan bertujuan untuk mempermudah dalam hal	0	0	4	5,6	20	28,2	19	26,8	28	39,4	71	100

Pernyataan	Keterangan										Total		
	STS		TS		KS		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya													
Hubungan yang baik dengan sesama karyawan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang lebih nyaman terhadap karyawan itu sendiri	0	0	0	0	7	9,9	22	31	42	59,2	71	100	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.8** dapat dilihat bahwa :

- 1) Pada pernyataan pertama (Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan.). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 6 responden atau sekitar 8,5% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 28 responden atau sekitar 39,4% menyatakan Setuju (S), sebanyak 37 responden atau sekitar 52,1% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 2) Pada pernyataan kedua (Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 5 responden atau sekitar 7% Tidak Setuju (TS), sebanyak 26 responden atau sekitar 36,6% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 19 responden atau sekitar 26,8% menyatakan

Setuju (S), sebanyak 21 responden atau sekitar 29,6% menyatakan Sangat Setuju (SS).

- 3) Pada pernyataan ketiga (karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada *deadline* yang ditentukan). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 22 responden atau sekitar 31% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 29 responden atau sekitar 40,8% menyatakan Setuju (S), sebanyak 20 responden atau sekitar 28,2% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 4) Pada pernyataan keempat (Karyawan bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas perusahaan.). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 1 responden atau sekitar 1,4% Tidak Setuju (TS), sebanyak 15 responden atau sekitar 21,1% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 29 responden atau sekitar 40,8% menyatakan Setuju (S), sebanyak 26 responden atau sekitar 36,6% menyatakan Sangat Setuju (SS).
- 5) Pada pernyataan kelima (adanya pengawasan bertujuan untuk mempermudah dalam hal melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 4 responden atau sekitar 5,6% Tidak Setuju (TS), sebanyak 20 responden atau sekitar 28,2% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 19 responden atau sekitar 26,8% menyatakan Setuju (S), sebanyak 28 responden atau sekitar 39,4% menyatakan Sangat Setuju (SS).

- 6) Pada pernyataan keenam (hubungan yang baik dengan sesama karyawan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang lebih nyaman terhadap karyawan itu sendiri). Tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS), sebanyak 7 responden atau sekitar 9.9% menyatakan Kurang Setuju (KS), sebanyak 22 responden atau sekitar 31% menyatakan Setuju (S), sebanyak 42 responden atau sekitar 59,2% menyatakan Sangat Setuju (SS).

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil penelitian yang baik haruslah memiliki data dengan tingkat kebenaran atau validitas yang tinggi, maka setiap data yang digunakan harus diuji kecermatannya. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan korelasi antara r_{hitung} dari setiap pernyataan yang ada dengan r_{tabel} didasarkan pada derajat keyakinan tertentu dengan = jumlah responden. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data dari variabel penelitian valid atau sah.

Nilai r_{hitung} didapat dari kolom didapat dari hasil pengolahan data oleh penulis di *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Adapun nilai r_{tabel} penulis dapatkan dari hasil perhitungan dengan ketentuan $df = n - 2$, maka akan menjadi $df = 71 - 2 = 69$ dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,2335. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi 21 butir pernyataan yang menyangkut variabel independen yaitu Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja

Karyawan kepada 71 responden. Hasil dari penyajian uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kesetiaan (X1.1)	0,696	0.2335	Valid
Kesetiaan (X1.2)	0,754	0.2335	Valid
Kesetiaan (X1.3)	0,751	0.2335	Valid
Kesetiaan (X1.4)	0,791	0.2335	Valid
Kesetiaan (X1.5)	0,776	0.2335	Valid
Kedisiplinan (X2.1)	0,776	0.2335	Valid
Kedisiplinan (X2.2)	0,688	0.2335	Valid
Kedisiplinan (X2.3)	0,553	0.2335	Valid
Kedisiplinan (X2.4)	0,693	0.2335	Valid
Kedisiplinan (X2.5)	0,771	0.2335	Valid
Motivasi Kerja (X3.1)	0,714	0.2335	Valid
Motivasi Kerja (X3.2)	0,728	0.2335	Valid
Motivasi Kerja (X3.3)	0,777	0.2335	Valid
Motivasi Kerja (X3.4)	0,906	0.2335	Valid
Motivasi Kerja (X3.5)	0,906	0.2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	0,580	0.2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	0,712	0.2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y3)	0,741	0.2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y4)	0,752	0.2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y5)	0,786	0.2335	Valid
Kinerja Karyawan (Y6)	0,519	0.2335	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh butir (*item*) pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk tingkat konsistensi dari variabel atau instrumen penelitian pada objek penelitian yang secara berulang, apabila hasil analisis *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan data empirik yang

diuji handal atau reliabel. Hasil dari penyajian uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch's Alpha	N of Items	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kesetiaan (X1)	0,810	5	0,60	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,736	5	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,869	5	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,774	6	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada 21 butir pernyataan dari seluruh variabel (Kesetiaan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan) diketahui bahwa koefisien alpha (*Cronch's Alpha*) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan dari seluruh variabel tersebut yang telah dibagikan oleh peneliti kepada responden adalah reliabel dan dapat dipercaya.

4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Alat diagnosis yang digunakan penulis dalam pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan tujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel dependen maupun independen memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dasar keputusan yang diambil dalam penelitian ini adalah jika tingkat signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih besar dari tingkat alpha 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih kecil dari tingkat alpha 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil pengolahan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

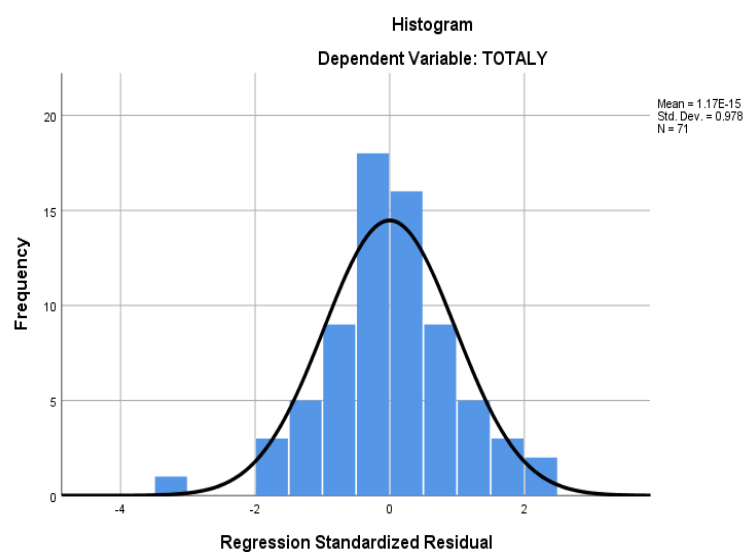
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99675511
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.065
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Pengolahan Data SPSS

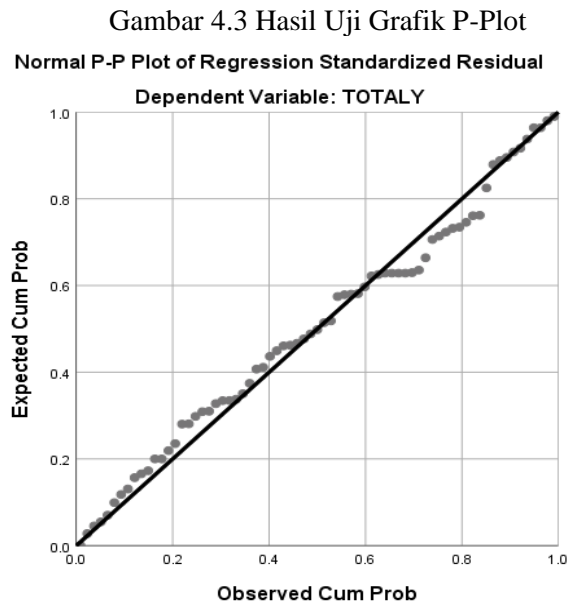
Dari **Tabel 4.12** diatas dapat dilihat jika tingkat signifikansi lebih besar dari dari tingkat alpha 0,05. Hal ini menandakan bahwa semua data variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Grafik Histogram



Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari **Gambar 4.1** diatas, dapat dilihat bahwa garis dalam grafik histogram berwujud lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri. Ini menandakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal.



Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari **Gambar 4.2** diatas, dapat dilihat bahwa posisi titik-titik kecil menyebar di dekat garis diagonal. Ini menandakan bahwa data yang ada dalam penelitian ini telah berdistribusi dengan normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Glejser Test* yang dapat dilakukan melalui *software* SPSS. Hasil uji

heterokedastisitas dengan menggunakan *Glejser Test* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

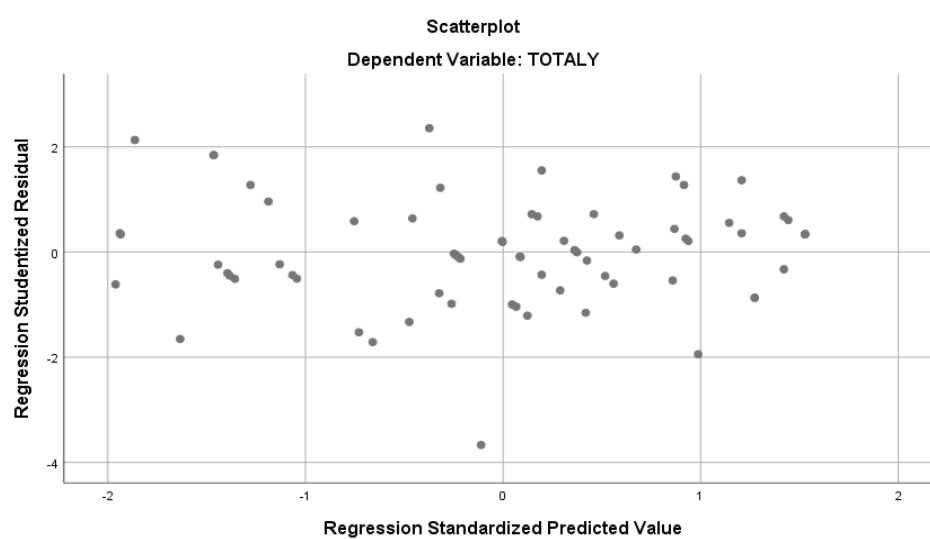
Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.377	.660		2.086	.041
	Kesetiaan	.027	.037	.137	.728	.569
	Kedisiplinan	.012	.040	.048	.302	.764
	Motivasi Kerja	-.070	.038	-.368	-1.852	.068

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari **Tabel 4.13** diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada hasil pengolahan SPSS menggunakan *Glejser Test* berada diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa baik variabel Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Gambar 4.4 Hasil Uji Grafik Scatterplot



Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari **Gambar 4.3** diatas, dapat dilihat jika titik-titik dalam gambar grafik diatas menyebar rata kebagian atas, bawah, kiri dan kanan dari angka 0 dan tidak menumpuk semuanya di dalam satu area, ini menandakan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami adanya gejala heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *Varians Inflation Factor (VIF)*. Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai *VIF (Varians Inflation Factor)* > 10. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF (Varians Inflation Factor)* < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.983	1.038		1.910	.060		
	Kesetiaan	.340	.059	.337	5.777	.000	.394	2.539
	Kedisiplinan	.270	.063	.209	4.272	.000	.558	1.792
	Motivasi Kerja	.498	.060	.514	8.355	.000	.354	2.821

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Pada **Tabel 4.14** terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai *VIF* semua variabel lebih kecil dari nilai

ketepatan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22,0 *for windows*. Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kesetiaan

X₂ = Kedisiplinan

X₃ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi 1, 2, dan 3

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.983	1.038		1.910	.060
	Kesetiaan	.340	.059	.337	5.777	.000
	Kedisiplinan	.270	.063	.209	4.272	.000
	Motivasi Kerja	.498	.060	.514	8.355	.000

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.15** diketahui pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b_1 variabel Kesetiaan sebesar 0,340, nilai b_2 variabel Kedisiplinan sebesar 0,270, dan nilai b_3 variabel Motivasi Kerja sebesar 0,498 dan nilai konstanta adalah 1,983. Atau dapat digambarkan dalam rumus dibawah ini :

$$Y = 1,983 + 0,340X_1 + 0,270X_2 + 0,498X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,983 ini menunjukkan jika tanpa ada variabel Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja, maka tingkat variabel Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan sebesar 1,983.
- 2) Koefisien b_1 (X_1) = 0,340 menunjukkan bahwa variabel Kesetiaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika variabel Kesetiaan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,340.
- 3) Koefisien b_2 (X_2) = 0,270 menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain

jika variabel Kedisiplinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,270.

- 4) Koefisien b_3 (X_3) = 0,498 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,498.

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Royal Prima Medan. Artinya, peningkatan terhadap masing-masing variabel akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja yang tepat akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

6. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial dilakukan untuk melihat secara parsial atau masing-masing apakah Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Royal Prima Medan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menghitung nilai t_{tabel} digunakan rumus $t_{tabel} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1) = t(0,025 ; 67) = 1,996$. Sehingga nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah 1,996. Hasil uji signifikansi parsial (Uji-T) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.983	1.038		1.910	.060
	Kesetiaan	.340	.059	.337	5.777	.000
	Kedisiplinan	.270	.063	.209	4.272	.000
	Motivasi Kerja	.498	.060	.514	8.355	.000

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.16** diatas, dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel Kesetiaan sebesar 5,777 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan t_{tabel} pada α 5% dan $df = 67$ adalah 1,996. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 5,777 > t_{tabel} 1,996$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kesetiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel Kedisiplinan sebesar 4,272 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan t_{tabel} pada α 5% dan $df = 67$ adalah 1,996. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 4,272 > t_{tabel} 1,996$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.

- 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 8,355 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan t_{tabel} pada α 5% dan $df = 67$ adalah 1,996. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 8,355 > t_{tabel} 1,996$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk melihat secara simultan atau serempak apakah variabel Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (X_1), (X_2), dan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X_1), (X_2), dan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil uji simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.073	3	235.024	226.419	.000 ^b
	Residual	69.546	67	1.038		
	Total	774.620	70			

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.17** diatas, dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan hipotesis H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) adalah besar terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.906		1.019

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan **Tabel 4.15** diatas, dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai R sebesar 0,954, berarti hubungan antara variabel Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,954.
- 2) Nilai *R Square* 0,910, berarti Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,910. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
- 3) Nilai *Adjusted R Square* 0,906, berarti Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kesetiaan (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,906. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melakukan uji analisis data yang bersumber dari kuesioner sebanyak 71 responden dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berikut dibawah ini adalah kesimpulan dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh Kesetiaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kesetiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Hasil yang diperoleh dari perhitungan

menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil yang diperoleh dari variabel Kesetiaan adalah sebesar 5,777 lebih besar dari 1,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Hasil yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil yang diperoleh dari variabel Kedisiplinan adalah sebesar 4,272 lebih besar dari 1,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Hasil yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil yang diperoleh dari variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 8,355 lebih besar dari 1,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4. Pengaruh Kesetiaan, Kedisiplinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Hasil yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dibawah 0,05. Ini menyatakan bahwa hipotesis H_4 diterima sehingga dinyatakan seluruh variabel bebas dalam penelitian secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesetiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana nilai t_{hitung} variabel Kesetiaan $5,777 > t_{tabel}$ 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kesetiaan yang tepat akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana nilai t_{hitung} variabel Keisiplinan $4,272 > t_{tabel}$ 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan yang tepat akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja $8,355 > t_{tabel}$ 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa

peningkatan motivasi kerja yang tepat akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Prima Medan. Ini dapat dilihat dari hasil uji simultan dimana tingkat signifikansi Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja secara serempak adalah $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kesetiaan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja yang tepat akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis ingin memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan pengkajian lebih mendalam terhadap judul penelitian yang sama, agar kedepannya lebih mendalami tentang variabel Kesetiaan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator yang berbeda ataupun faktor-faktor lain dalam variabel ini, dan menguji pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan kedepannya.
2. Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam tentang variabel Motivasi Kerja sebagai salah satu variabel bebas dalam penelitian ini. Dan melihat, apakah

kedepannya variabel Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama, diharapkan dapat menambah jumlah variabel bebas yang ada dalam penelitian ini. Sehingga penelitian selanjutnya tidak hanya membahas tentang pengaruh antara variabel Kesetiaan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja secara serempak terhadap Kinerja Karyawan, tapi juga dapat melihat apakah ada variabel lainnya yang memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan.
4. Bagi Rumah Sakit Royal Prima Medan agar sebaiknya lebih memperhatikan kesetiaan, kedisiplinan, dan motivasi para karyawan di tempat kerja lebih baik lagi. Dan kedepannya agar bisa memecahkan permasalahan kenapa karyawan sampai tidak memiliki gairah dalam bekerja bahkan sampai ingin mencari pekerjaan baru ditempat lain. Jika hal ini kedepannya tidak ditangani dengan baik, bukan tidak mungkin akan berdampak terhadap pelayanan di Rumah Sakit Royal Prima Medan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Kertajaya, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Kusumo, A. (2016). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian. Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Mesiono. (2014). *Manajemen dan Organisasi*. Medan: CV. Perdana Mulya Sarana
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Runtu, J. (2014). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Bandung; Alfabeta
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press : Medan.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta; Grasindo
- Soegandhi, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Trianasari. (2015). *Prinsi-Prinsip Dasar Metode Riset Bisnis Bidang Pemasaran*. Jakarta; UIEU-University Press
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Wirawan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (1st ed.)*. PT RajaGrafindo Persada.

SKRIPSI

- Ashariandi, J. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang.*
- Fatimah, L. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta.*
- Kurniawan, R. P. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Nurandini, A. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).*
- Puspitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.*
- Ramadhani, N. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan.*
- Widiarko, A. A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indomachine Makmur Abadi).*

JURNAL

- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP, Vol. 4*.
- Indrawan, M. I. (2019). Identifikasi Hambatan Dalam Pengembangan Usaha Rumah Makan Di Kota Medan. *JEpa*, 4(2), 79-89.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Saragih, M. G. (2019). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan). *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Sibarani, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP, Vol. 5*.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA, Volume 9*.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap

