

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA
TENAGA KEPERAWATAN
RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

TESIS



NAMA: HASAN PRATAMA PUTRA

NIM : 92221015

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA
TENAGA KEPERAWATAN
RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

NAMA: HASAN PRATAMA PUTRA

NIM : 92221015



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Di pertahankan pada tanggal April 2023 di Universitas Muhammadiyah
Palembang**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2023

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN
RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

TESIS

Nama : Hasan Pratama Putra
NIM : 92221015

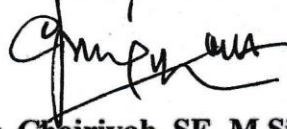
**Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 27 April 2023**

Ketua



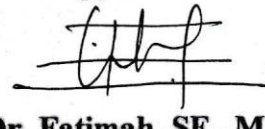
Dr. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN: 0213106001

Sekretaris



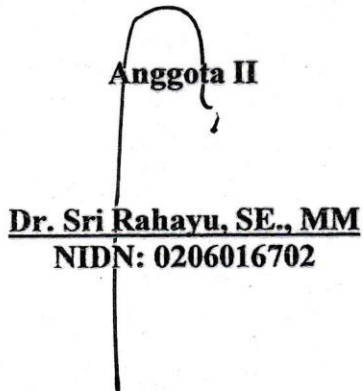
Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN: 021116203

Anggota I



Prof. Dr. Fatimah, SE., M.Si
NIDN:0205026201

Anggota II



Dr. Sri Rahayu, SE., MM
NIDN: 0206016702

Anggota III



Dr. Diah Isnaini, SE., M.M
NIDN: 0207046301

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN
RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG
TESIS**

Nama : Hasan Pratama Putra

NIM : 92221015

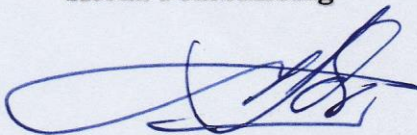
Telah Disetujui dan Disampaikan kepada panitia penguji

Pada Tanggal : Maret 2023

Diterima dan Disahkan

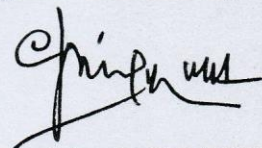
Pada tanggal : Maret 2023

Ketua Pembimbing



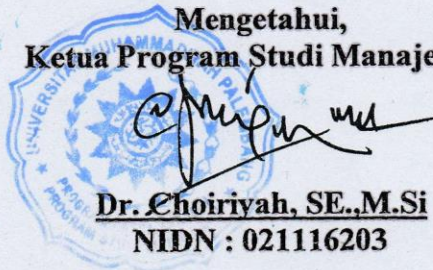
Dr. M. Idris, SE., M.Si
NIDN : 0213106001

Anggota Pembimbing



Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN : 021116203

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN : 021116203

PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hasan Pratama Putra
NIM : 92221015
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang telah berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2023
Yang membuat pernyataan,



(Hasan Pratama Putra)

**Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga
Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang**

Hasan Pratama Putra

Hasan Pratama Putra, 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Tesis Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing : (I) Dr. H. M. Idris, SE., M.Si, (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Tenaga Keperawatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Tenaga Keperawatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif dan verifikatif, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Berdasarkan tujuan penelitian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh variable bebas yaitu motivasi, disiplin, dan loyalitas terhadap variable terikat yaitu kinerja

sebanyak 112 orang tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan loyalitas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Kata kunci : Motivasi, disiplin, loyalitas kerja, kinerja karyawan.

The Influence of Motivation, Discipline, and Work Loyalty on the Performance of Nursing Staff at Muhammadiyah Palembang Hospital

Hasan Pratama Putra

Hasan Pratama Putra, 2023. The Influence of Motivation, Discipline, and Work Loyalty on the Performance of Nursing Staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Thesis of the Human Resource Management Study Program, Postgraduate Program at the University of Muhammadiyah Palembang. Advisor: (I) Dr. H. M. Idris, SE., M.Si, (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine The effect of motivation, discipline, and work loyalty on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. The effect of motivation on the performance of nursing staff at Palembang Muhammadiyah Hospital. The influence of discipline on the performance of nursing staff at Palembang Muhammadiyah Hospital. The effect of work loyalty on the performance of Nursing Staff at Palembang Muhammadiyah Hospital. This type of research is quantitative descriptive and verification. The data source used in this research is primary. Based on the research objectives, the method used in this study is a data analysis technique using multiple linear

regression analysis. This analysis was used to measure the influence of the independent variables, namely motivation, discipline, and loyalty on the dependent variable, namely the performance of 112 nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. The results of this study indicate that motivation, discipline, and loyalty together have a significant effect on the performance of the nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Motivation has a significant effect on the performance of the nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Discipline has a significant effect on the performance of the nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Loyalty has a significant effect on the performance of the nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital.

Keywords: motivation, discipline, work loyalty, employee performance.

PRAKATA

Assalamualaikum. Wr.Wb.

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT berkat rahmat, hidayah, karunia serta ridho-Nya jualah, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Loyalitas kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Romli SA, Bapak Dr. H. Suroso PR, Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si selaku Ayahanda Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Selatan periode 2015 – 2022.
3. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM selaku Direktur Pasca Sarjana UMP.
4. Ibu Dr. Choiriyah, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen UMP.

5. Bapak Dr. H.M. Idris, SE., MM selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Choiriyah, SE., M.Si selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulisan tesis saya ini dengan baik.
6. Para dosen serta civitas akademika program studi pasca sarjana UMP.
7. Direktur dan Wakil Direktur, serta Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
8. Almamater Kebanggan
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua yang telah berkontribusi menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih jauh dari sempurna yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran untuk penyempurnaan tesis ini sangat diharapkan. Akir kata semoga tesis ini dapat membawa manfaat sesuai dengan tujuannya wabil khusus bidang ilmu manajemen.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Palembang, April 2023

Penulis,

Hasan Pratama Putra

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ Tidak ada ilmu yang datang sendiri tanpa belajar
- ❖ Bermimpilah setinggi – tingginya sehingga kamu memiliki harapan dan melakukan langkah besar untuk perubahan
- ❖ *Fastabiqhul Khairat*

Tesis ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Ibu saya
- ❖ Para dosen dan civitas akademika
- ❖ Para Sahabat khususnya angkatan ke – 31
- ❖ Almamaterku

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN SETELAH UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
<i>ABSTRACT</i>	<i>vi</i>
<i>ABSTRAK</i>.....	<i>vii</i>
<i>PRAKATA</i>	<i>viii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>ix</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>x</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i>	<i>xi</i>
<i>DAFTAR LAMPIRAN</i>	<i>xii</i>
<i>BAB I I</i>	
<i>PENDAHULUAN I</i>.....	<i>1</i>
A. Latar Belakang Penelitian 1	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
<i>BAB II</i>	
<i>TINJAUAN PUSTAKA</i>.....	<i>12</i>
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. Motivasi Kerja	18
3. Disiplin Kerja	21
4. Loyalitas Kerja	26

B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	30
1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)	30
2. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	31
3. Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	31
4. Pengaruh Loyalitas (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	32
D. Hipotesis	33

BAB III

<i>METODELOGI PENELITIAN</i>	34
A. Design Penelitian	34
B. Metode Penelitian	34
C. Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang digunakan	38
1. Pengumpulan Data	38
2. Jenis Data	39
F. Metode Pengujian Data	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Realibilitas	40
G. Rancangan Analisis Data	40
1. Tehnik Analisis Deskriptif	40
2. Uji Asumsi Klasik	41
3. Analisis Regresi Linear Berganda	42

4. Uji Hipotesis.....	43
-----------------------	----

BAB IV

<i>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</i>	46
--	----

A. Hasil Penelitian	46
1. Sejarah Singkat	46
2. Karakteristik Responden	47
3. Deskripsi Variabel/Tanggapan Responden	50
4. Pengujian Kualitas Data.....	62
5. Uji Analisis Data	66
6. Analisis Regresi Berganda	70
7. Uji Hipotesis.....	72
8. Koefisien Determinasi (R^2)	76
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.	77
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.	78
3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.	79
4. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.	81

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN 85

 A. Simpulan..... 85

 B. Saran..... 85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman	
Tabel III.1	Variabel dan Definisi Operasional 35
Tabel III.2	Kerangka Populasi Tenaga Keperawatan RS Muhammadiyah Palembang36
Tabel III.3	Kerangka Sampel Tenaga Keperawatan RS Muhammadiyah Palembang 38
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 48
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 48
Tabel IV.4	Kinerja 50
Tabel IV.5	Motivasi 53
Tabel IV.6	Disiplin 56
Tabel IV.7	Loyalitas..... 59
Tabel IV.8	Uji Validitas Variabel Kinerja 62
Tabel. IV.9	Uji Validitas Variabel Motivasi 63
Tabel IV.10	Uji Validitas Variabel Disiplin..... 64
Tabel IV.11	Uji Validitas Variabel Loyalitas..... 64
Tabel IV.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel 65
Tabel IV.13	Hasil Uji Normalitas 67
Tabel IV.14	Hasil Uji Heterokedastisitas 69
Tabel IV.15	Hasil Uji Multikolinearitas 70
Tabel IV.16	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 71
Tabel IV.17	Hasil Uji F 72
Tabel IV.18	Hasil Uji t 73
Tabel IV.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi 76

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II,1 Kerangka
Pemikiran..... 33

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot
..... 67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit sebagai institusi yang bersifat sosio ekonomis mempunyai fungsi dan tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara paripurna. Jangkauan dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat tergantung pada kapasitas dan kualitas di institusi pelayanan kesehatan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pelayanan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit. Hal ini dikarenakan keperawatan merupakan kelompok profesi dengan jumlah terbanyak, paling depan dan paling banyak berinteraksi dengan pasien dan keluarga pasien. Disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan perawat yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat. Oleh karena itu, kualitas pelayanan perawat perlu di tingkatkan terus sehingga upaya pelayanan kesehatan yang optimal dalam upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit dapat dicapai.

Sumber daya manusia yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan kesehatan di

rumah sakit, maka perawat dituntut 2 untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral yang baik untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mendefinisikan keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psikososio-spiritual yang komprehensif kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh siklus kehidupan manusia. Pelayanan keperawatan di sini adalah bagaimana perawat memberikan dukungan emosional kepada pasien dan memperlakukan pasien sebagai manusia. Kinerja perawat menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan. Peningkatan produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan sangat penting dalam upaya meningkatkan efisiensi dari pelayanan kesehatan. Kinerja seorang tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Menurut Mangkunegara (2017: 117) kinerja merupakan bentuk hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Silaen (2021: 7) penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk melihat perkembangan kinerja karyawan, jika terdapat masalah dapat

diidentifikasi dan mencari solusinya agar kegiatan di organisasi tidak mendapatkan hambatan. Sehingga kinerja yang baik dari karyawan akan membantu organisasi menyelesaikan permasalahan yang ada dengan efektif dan efisien.

Menurut Priansa (2018:269) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian kinerja merupakan suatu keberhasilan kerja atau prestasi kerja karyawan. Bukan hanya mencapai tujuan individunya saja yang tercapai namun juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal kinerja harus di perhatikan oleh perusahaan karena merupakan cerminan bagi diri karyawan tersebut, baik dan buruknya kinerja seorang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rr. Dimas Veronica Priharti dan Futtry Nefridiany (2021) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisma Indonesia Merdeka

Peran motivasi dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal – hal yang berbeda. Perusahaan

yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi akan selalu mempertahankan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja disuatu perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, menurut Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang bisa untuk mendorong bukan saja untuk orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, melalui motivasi atau dorongan ini diharapkan akan dapat berkerja lebih baik lagi kedepannya. Ketika motivasi kerja para karyawan baik maka akan berdampak positif kepada kinerja dan sebaliknya apabila kurangnya motivasi kerja maka kinerja akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah (2013) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga menegaskan motivasi menjadi pengaruh utama didalam bekerja.

Selain itu, motivasi juga merupakan faktor utama tenaga keperawatan didalam menjaga profesionalitasnya dalam menjalankan tugasnya sehari – hari.

Kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani Lopian Siregar (2020) ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas kerja yang didapatkan oleh tenaga keperawatan didalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja.

Adapun hasil penelitian oleh Heriyani (2015) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dalam motivasi tenaga keperawatan. Motivasi juga dipengaruhi oleh beban kerja yang diemban, yang membangun suasana dan kondisi kerja lebih kondusif dan nyaman, sehingga tenaga keperawatan dapat fokus dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja dan loyalitas kerja adalah dua hal yang tidak sama, tetapi dua hal tersebut memiliki hubungan pada saat pelaksanaan suatu aktivitas suatu perusahaan, motivasi sangat penting dalam meningkatkan rasa disiplin untuk mencapai kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Loyalitas juga mempunyai hubungan kinerja seorang. Dimana loyalitas merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja dalam organisasi/perusahaan. Apabila seorang tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi/perusahaan, maka tujuan akan lebih lama untuk tercapai. Loyalitas memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Loyalitas tinggi yang dimiliki seseorang dapat dilihat dari semangat serta tanggung jawab yang tinggi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan sehari – hari. Enny W (2019: 116).

Kajian sebelumnya yang dilakukan karyawan Riza Setyo Ningrum (2020), menyimpulkan bahwa loyalitas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini tercermin dari terjaganya rahasia rumah sakit oleh tenaga keperawatan sebagai tempat mencari rezeki.

Penelitian yang dilakukan oleh Afriyan Gunadi (2022), mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh loyalitas. Hal ini dapat dilihat dari tenaga keperawatan yang masih bertahan bekerja dirumah sakit.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Reiza Adelia Maulidia dan Askiah (2020) yang menyimpulkan bahwa peran loyalitas karyawan sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga tenaga keperawatan dapat menyampaikan saran – saran kepada manajemen rumah sakit.

Selain motivasi kerja dan loyalitas kerja ada faktor disiplin juga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dewi (2019: 93) disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut Supomo (2018: 135) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku karyawan dalam organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang mampu mempengaruhi perusahaan, oleh karena itu perlu mengawasi kegiatan – kegiatan yang dilakukan saat bekerja. Ketika ada tindakan indisipliner dari

karyawan maka pihak perusahaan secara tegas memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar aturan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Idris dan Wahyu Sanjaya (2022), menyimpulkan bahwa disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dalam pelaksanaan kerja sering kali terjadi pelanggaran yang membuat pemangku kebijakan harus mengambil keputusan yang adil bagi yang melanggar sesuai aturan yang telah dibuat.

Kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Choiriyah, Muhammad Idris, dkk (2022), mengatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelaksanaan sanksi hukum terhadap yang melanggar aturan haruslah merujuk pada apa yang dilakukan dan aturan yang baku, sehingga pemberian keputusan akan dinilai tepat bagi rumah sakit.

Ahmad Anies Rukhan (2020), Disiplin kerja juga memberi pengaruh langsung terhadap kinerja perawat, jika perawat memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja perawat akan meningkat. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Artinya apabila perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, disertai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja perawat akan semakin sangat meningkat dan kinerjanya akan sangat optimal.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) adalah rumah sakit swasta type C yang merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah dibidang kesehatan khususnya dalam bentuk rumah yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani 13 Ulu Seberang Ulu II Kotamadya Palembang. Rumah Sakit

Muhammadiyah Palembang memiliki motto Melayani sebagai Ibadah dan Dakwah, memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, kompetitif, percaya diri, memberikan pelayanan terbaik.

Sebagai rumah sakit yang mengedepankan pelayanan sebagai ibadah, mengandalkan tingkat kinerja karyawan dirumah sakit, maka rumah sakit itu dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan rumah sakit akan tercapai. Dalam menghadapi persaingan tersebut, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kinerja rumah sakit pada semua aspek perusahaan, baik aspek pelayanan, aspek keuangan, maupun dari aspek sumber daya manusia. Untuk mendapatkan hasil yang baik, salah satunya harus didukung oleh sumber daya manusia berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif yaitu multi *skilling knowledge* yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk meningkatkan pelayanan. Karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan.

Fenomena kinerja yang terjadi dilapangan ialah kemampuan serta keterampilan perawat rumah sakit dalam memberikan pelayanan terhadap pasien kurang memberi rasa nyaman, masih menumpuknya pasien yang antri dalam rawat jalan, tidak adanya *self assessment* bulanan tentang durasi penanganan pasien dan masih ada alat penunjang medis yang belum tersedia serta system online baik dirawat jalan maupun rawat inap, hal ini terlihat

dengan masih adanya keluhan pasien terhadap penanganan oleh tenaga keperawatan yang diungkapkan dalam ulasan online google maps.

.Fenomena motivasi yang terjadi pada indikator balas jasa yaitu berupa gaji yang diterima oleh karyawan sebesar (Rp 1.800.000) untuk karyawan kontrak, dan untuk karyawan tetap berkisar (Rp. 2.500.000 – Rp. 3.000.000), sedangkan UMK kota Palembang sudah menyentuh Rp. 3.500.000 dan tidak adanya tunjangan kinerja yang diterima oleh tenaga keperawatan. Fenomena yang terjadi pada indikator fasilitas kerja masih terdapat karyawan yang belum bisa menjalankan tugas atau pekerjaannya secara optimal karena kurangnya fasilitas alat pelindung diri petugas, system teknologi yang belum diperbarui, dan karna kurangnya perawatan dan pemeliharaan gedung sehingga kinerja terganggu. Fenomena yang terjadi pada indikator kondisi kerja seringkali perselisihan paham antar karyawan yang disebabkan oleh pemahaman yang berbeda dalam melaksanakan tugas yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman dan kurangnya waktu berkomunikasi antar karyawan untuk berkoordinasi.

Fenomena disiplin kerja pada indikator keadilan karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang belum berjalannya system *reward* sesuai kinerja, sehingga karyawan akan merasa tetap sama saja baik buruknya kinerja pada pendapatan yang akan diterima, peraturan yang masih ada yang dilanggar membuat peraturan belum sepenuhnya ditaati. Sanksi hukuman yang diterapkan kepada karyawan yang melanggar pada peraturan yang berlaku masih rendah utamanya kepada perawat yang mendapatkan complain dari

pasien. Ketegasan pimpinan juga sangat mempengaruhi suasana kerja pada rumah sakit dalam menerapkan peraturan bagi karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Fenomena loyalitas karyawan yang terjadi dilingkungan rumah sakit masih rendahnya didalam menjaga rahasia perusahaan, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dengan berbagai faktor tercatat jumlah tenaga keperawatan 2021 sebanyak 173 orang, tahun 2023 tinggal 154 orang. Karyawan tidak banyak memiliki ruang untuk memberikan saran – saran untuk kemajuan rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang masalah. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
4. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen SDM.

2. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan dalam perusahaan.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto Teddy, Joshua Siringoringo Pandapotan , 2020, *The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance In Wood Factory*, E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Afiryani Gunadi, 2022, *Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pedagang Besar Farmasi Dikota Palembang*, Palembang, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Afriyelnaidi. 2018. *Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. Vol. 2, No. 1, hlm. 63-73.
- Anies Rukhan Ahmad. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. (Studi Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin). Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang 2019/2020.
- Anwar Kasyful, Widyanti Rahmi, dkk, 2021, *The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance*, International Journal of Science and Society, Volume 3, Issue 4, 2021.
- Aziz Nur, Ignatius Joko Dewanto, 2022, *Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)*, Universitas Tangerang Raya
- Choiriyah, Dedi Suhendra, 2013, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar Uptd. SKB*, Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX, Mei 2013 ISSN: 2085-1375.
- Choiriyah , Idris Muhammad, dkk (2022), *The Influence Of Motivation, Work Discipline And Work Environment On The Performance Of PT Employees. Java Generation Bali Services Unit PLTU Banjarsari Regency Of Lahat*, International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis ISSN(print): 2643-9840, ISSN(online): 2643-9875.
- Faradiba. 2020. *Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Analisis Statistika*. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia, Inc, New Jersey.

- Gorge, Jennifer and Gareth R Jones, 2012, *Understanding and Managing Organizational Behavior (Sixth Edition)*, Pearson Education,
- Harry Apriyansyah, 2022, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan*, Palembang, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Idris Muhammad, Wahyu Sanjaya, 2022, *The Influence Of Motivation, Discipline And Work Organizational Culture On The Performance Of Employees Of The Economic Planning Bureau At The Secretariat General Of The DPR-RI*. International Journal of Community Service & Engagement e-ISSN: 2746-4032.
- Indra Marjaya1)*, Fajar Pasaribu2), 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers
- Mandy Okmyarti Pratiwi, Sa'adah Siddik, dkk, 2019, *Influence Of Competence, Motivation And Discipline On Pdam Employee Performance In South Sumatra Province Banyuasin District*, KOLEGIAL – Vol.7, No.2. Desember 2019 P-ISSN 2088-5644; E-ISSN 2614-008X.
- Maulida Reiza Adelia, Askiah, 2020, *Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya*, Journal of Borneo Student Research eISSN : 2721-5725, Vol 2 No.1, 2020.
- Pedoman Penulisan Tesis PPs Universitas Muhammadiyah Palembang, 2022.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Priharti, Rr. Dimas Veronica, Futtry Nefridiany, 2021, *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad Apt. Arisma Indonesia Merdeka*, Jurnal KOLEGIAL – Vol.7, No.2. Desember 2019 p-issn 2088-5644; E-ISSN 2614-008X.
- Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Riza Setyo Ningrum, M. Aji Luhur Pambudi, 2020, *Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun*

2020, 3rd National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies, Vol. 3, No. 1, September 2021, ISBN: 978-623-98477-0-8

Saputra, Agus Tunggal dkk, 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4.

Silaen, Novia Ruth. 2021. *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Bandung: Widia Bhakti Persada.

Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.

Sudan Yonius, 2016, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang*, Kabupaten Bandung, Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Sudarmanto, 2015, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sulistiani, Safitri. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jendral Perikanan Budidaya Republik Indonesia*. *Jurnal Ekonomi*. Volume, 22. No, 22, hlm. 178-190.

Susanti Agustina, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang*. Medan , Institut Kesehatan Helvetia.

Tamba, Anjelika Wulan dkk, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pad Apt. Columbindo Perdana Cabang Manado*, *Jurnal Adminitrasi Dan Bisnis*, Vol.7 No.1.

Widyawati, Erni. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur*. *Soetomo Business Review*. Vol. 2, No. 3, hlm. 106- 112.

Yani Lopian Siregar, 2020, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama*. Tapak Tuan, p ISSN 0216-4930