

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

Hasan Pratama Putra*¹, Muhammad Idris², Choiriyah³

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi: hasanpratamaputra@gmail.com*
Idrismuhammad727@gmail.com², choiriyahmp@yahoo.co.id³

Informasi Artikel:

Received: 07 Agustus 2023, Accepted: 17 Agustus 2023, Published: 23 Agustus 2023

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 performance, the effect of discipline on performance, and the effect of work loyalty on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. This type of research is quantitative descriptive and verification. The data source used in this study was the nursing staff of Muhammadiyah Palembang Hospital. 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 positive effect on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Motivation has a significant positive effect on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Discipline has a significant positive effect on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital. Loyalty has a significant effect on the performance of nursing staff at Muhammadiyah Palembang Hospital.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

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 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 Futry 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 *gold-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 bekerja lebih baik lagi kedepannya. Ketika motivasi kerja para karywan 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 Lapien 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) menunjukan 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 menunjukan 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 faham 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.

Rumusan Masalah pada penelitian adalah (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?, dan (4). Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?

2. Kajian Literatur

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi, Priansa (2018:269). Kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, Priansa (2018:270). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo (2016: 70)

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, Robbins dan Mary (2005:92).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Veithzal (2010:837). motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127).

2.3. Disiplin

Disiplin kerja suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban dan memiliki kesadaran untuk melakukan hal tersebut, (Dewi, 2019: 93).

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan organisasi, agar dapat mencapai tujuan dari organisasi, Supomo (2018; 135). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, Hasibuan (2017: 94).

2.4. Loyalitas

Loyalitas merupakan ukuran untuk melihat apakah seseorang karyawan memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi perusahaan, Widhiastuti (2012: 21). Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisai. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab, Hasibuan (2011: 95).

Loyalitas karyawan ditunjukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa factor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri, Suhendri (2010: 260).

2.5. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah :

Gumar Herudiansyah dan Mister Candra (2019) dengan judul analisis pengaruh kualitas pelayanan kesehatan terhadap kepuasan pasien pada rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kualitas pelayanan kesehatan terhadap tingkat kepuasan pasien. Populasi penelitian ini adalah pasien pada *convenience sampling*, dengan responden sebanyak 100 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linear berganda. Hasil penelitian ini secara stimultan ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien rumah sakit Muhammadiyah Palembang.

Mardiana Puspasari dan Wani Fitriah (2020). Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-medis pada rumah sakit pelabuhan Palembang. Desiain penelitian ini adalah desian regresional untuk membuktikan hipotesis. Penerapan dalam penelitian ini adalah meregresikan variable bebas Motivasi Kerja (X1),

Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Pegawai Non-Medis (Y). Hasil penelitian ini ada pengaruh dan signifikan pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-medis rumah sakit pelabuhan Palembang.

Zuraidah Siregar (2016). Penelitian ini berjudul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Sampel penelitian ini menggunakan metode proposional random sampling, yaitu 146 perawat. Hasil kesimpulan ada pengaruh signifikan kompetensi dan disiplin kerja perawat pada rumah sakit Muhammadiyah Palembang.

Wayan Sudarta dan Edi Dharmana (2014). Penelitian ini berjudul pengaruh loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan pasien rawat inap rumah sakit swasta di Yogyakarta. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan pasien rawat inap rumah sakit Bethesda Yogyakarta. Populasi ini menggunakan dua puluh (20) ruangan sejumlah 372 orang, dan sampel 75 orang. Hasil penelitian ini ada pengaruh loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan keperawatan pasien rawat inap rumah sakit swasta di Yogyakarta.

Maftuhah Nurrahmi dan Hardiansyah Al-Fikri (2018). Penelitian ini berjudul kualitas pelayanan dampaknya terhadap kepuasan dan loyalitas pasien rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan loyalitas pasien terhadap rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Data yang digunakan sekunder dan primer dan teknik pengumpulan datanya adalah kuisioner. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Hasil penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh signifikan positif kualitas pelayanan dan loyalitas pasien rumah sakit Muhammadiyah Palembang.

Choiriyah dan Dendi Suhendar (2013). Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar UPTD. SKB Musi Banyuasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar UPTD. SKB Musi Banyuasin dengan populasi 50 orang. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain (kausal). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Tutor UPTD SKB Musi Banyuasin.

Muhammad Idris dan Wahyu Sanjaya (2022). Penelitian ini berjudul *“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”*. Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan adalah pegawai sekretariat DPR RI sebanyak 90 orang. Hasil Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perencanaan keuangan sekretariat jenderal DPR RI.

2.6. Hipotesis

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

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, yang berjumlah 154 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 112 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Keperawatan

No.	Departement	Karyawan (N)
1.	Unit Gawat Darurat	16
2.	Rawat Jalan	20
3.	Rawat Inap	102
4.	ICU - ICCU	12
5.	Hemodalisa	4
Total		154

Sumber : RSMP 2023

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan. Dengan variabel kinerja yang indikatornya meliputi kualitas, kuantitas, dan efektifitas dengan dua pernyataan setiap indikatornya. Variabel motivasi yang indikatornya meliputi balas jasa, fasilitas kerja, dan kondisi kerja dengan dua pernyataan setiap indikatornya. Variabel disiplin dengan indikatornya keadilan, sanksi hukum, ketegasan dengan dua pernyataan setiap indikatornya. Variabel loyalitas kerja yang indikatornya meliputi menjaga rahasia bisnis perusahaan, bertahan dalam perusahaan, dan mampu menawarkan saran – saran dengan dua pernyataan dalam setiap indikatornya.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji F (Simultan) dan uji t (Parsial), serta koefisien determinasi. Variabel independennya adalah motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja. Variabel dependennya adalah kinerja.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Instrument

Berikut ini disajikan hasil uji instrument untuk variable yang diteliti sebagai berikut:

4.1.1. Uji Validitas

Variabel Motivasi (X1)

Tabel 2. Uji Validitas Instrument Motivasi (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Moivasi (X1)	21,35	5,851	,437	,643
Moivasi (X1)	21,38	5,541	,512	,617
Moivasi (X1)	21,35	6,130	,364	,666
Moivasn (X1)	21,34	6,104	,348	,672
Moivasi (X1)	21,29	5,732	,433	,644
Moivasi (X1)	21,30	5,820	,423	,648

Berdasarkan hasil uji instrument item pertanyaan untuk variable Motivasi (X1) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation diatas nilai r table sebesar 0,167

Variabel Disiplin (X2)

Tabel 3. Uji Validitas Instrument Disiplin (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin (X2)	20,33	6,770	,270	,642
Disiplin (X2)	20,42	6,770	,337	,613
Disiplin (X2)	20,48	6,434	,414	,585
Disiplin (X2)	20,36	5,940	,469	,560
Disiplin i (X2)	20,21	6,924	,362	,605
Disiplin (X2)	20,16	6,723	,402	,591

Berdasarkan hasil uji instrument item pertanyaan untuk variable Disiplin (X2) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation diatas nilai r table sebesar 0,167

Varibel Loyalitas (X3)

Tabel 4. Uji Validitas Instrument Loyalitas (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Loyalitas (X3)	21,12	5,554	,364	,580
Loyalitas (X3)	21,04	5,718	,365	,579
Loyalitas (X3)	21,02	5,286	,418	,556
Loyalitas (X3)	20,90	5,698	,424	,557
Loyalitas (X3)	20,92	6,285	,269	,613
Loyalitas (X3)	20,83	6,264	,304	,601

Berdasarkan hasil uji instrument item pertanyaan untuk variable Loyalitas (X3) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation diatas nilai r table sebesar 0,167

Tabel 5. Uji Validitas Instrument Kinerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja (Y)	21,23	7,776	,448	,763
Kinerja (Y)	21,23	7,508	,609	,719
Kinerja (Y)	21,28	7,485	,581	,726
Kinerja (Y)	21,25	7,676	,572	,729
Kinerja (Y)	21,10	8,234	,435	,763
Kinerja (Y)	21,06	8,216	,496	,749

Berdasarkan hasil uji instrument item pertanyaan untuk variable Kinerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation diatas nilai r table sebesar 0,167

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
----------	------------------	-----------

Motivasi (X1)	,689	6
Disiplin (X2)	,643	6
Loyalitas (X3)	,626	6
Kinerja (Y)	,755	6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk semua instrument item pertanyaan untuk semua variable penelitian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha diatas 0,6

4.2. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -8,921 + 0,396X1 + 0,351X2 + 0,621X3$$

Persamaan regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,396 (positif), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Artinya motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0,351 (positif), menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Artinya apabila disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,621 (positif), menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Artinya apabila loyalitas meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila loyalitas menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dari ketiga variabel diatas, variabel loyalitas yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3. Uji Hipotesis

4.3.1. Uji Kecocokan Model

Tabel 7. Uji Kecocokan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.104	3	119.035	11.678	.000 ^b
	Residual	1100.887	108	10.193		
	Total	1457.991	111			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin, Motivasi

F-hitung 11,678 > F-tabel 2,664 dan P Value sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel motivasi, disiplin dan loyalitas kerja merupakan model yang cocok untuk memprediksi kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

4.3.2. Uji Hipotesis Koefisien regresi

Tabel 8. Uji Hipotesis koefisien regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,643	1,518		-5,694	.000
	Motivasi	.380	.047	.336	8,028	.000
	Disiplin	.352	.049	.319	7,249	.000
	Loyalitas	.627	.048	.532	13,001	.000

a. Dependent Variable: Y

Menentukan Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$. maka hipotesis penelitian bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara parsial H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel Motivasi (X_1) nilai t-hitung sebesar 8,028 > t-tabel 1,975, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen Motivasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel disiplin (X_2) nilai t-hitung sebesar 7,249 < t-tabel 1,975, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen disiplin (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), artinya disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel loyalitas kerja (X_3) nilai t-hitung sebesar 13,001 > t-tabel 1,975, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen loyalitas kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), artinya loyalitas kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara parsial H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.4. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.760	1,606

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa, nilai R^2 . Nilai R^2 sebesar 0,765, hal ini berarti 76,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dari ketiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan loyalitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti stress kerja, beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

4.5. Pembahasan**1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis secara simultan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% yang membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya antara motivasi, disiplin dan loyalitas kerja saling berkaitan dan dapat secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, disiplin dan loyalitas kerja.

Berdasarkan temuan penelitian pada terdapat fakta bahwa adanya 2 responden atau sebesar 1,8% yang menjawab “tidak setuju” dengan pernyataan “Kemampuan tenaga keperawatan sudah sesuai dalam menangani pasien” yang membuktikan bahwa adanya ketidak sesuaian kemampuan tenaga keperawatan didalam menangani pasien, hal ini terbukti dengan kejadian terpotongnya jari kelingking bayi berusia 2 bulan dilansir dari laman detik.com.

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.

Kemudian ditemukan juga bahwa sebanyak 2 orang responden atau sebesar 1,8% yang menjawab “tidak setuju dengan pernyataan “Keterampilan tenaga keperawatan sudah sesuai dalam memberikan rasa nyaman kepada pasien” yang menegaskan permasalahan kemampuan dan keterampilan tenaga keperawatan dalam memberikan rasa nyaman kepada pasien, dengan tingginya keluhan pasien atas *knowledge*, tentunya ini tidak sejalan dengan motto “melayani adalah ibadah”. Hal ini sesuai dengan penelitian Mandy Okmyarti (2019) pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Disiplin dan Loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan.

Untuk menghadapi persaingan yang kompetitif, rumah sakit dituntu untuk memiliki tenaga keperawatan yang handal. Seperti diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah motivasi, disiplin, dan loyalitas. Dimana motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Jadi jelas bahwa

motivasi disiplin, loyalitas kerja dan kinerja saling berhubungan. Hal ini harus diperhatikan karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi diantara faktor –faktor tersebut.

Apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuisioner variable motivasi, disiplin, dan loyalitas yang telah ditunjukkan, memperlihatkan adanya jawaban kurang setuju dan tidak setuju yang mengartikan bahwa motivasi, disiplin, dan loyalitas masih belum sepenuhnya dijalani oleh tenaga keperawatan. Sehingga dapat berdampak terhadap penurunan kinerja tenaga keperawatan rumah sakit.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan menurun. Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya motivasi dan disiplin kerja

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh signifikan motivasi terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Maka hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya motivasi, disiplin, loyalitas, keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen.

Berdasarkan temuan penelitian pada variabel motivasi ini ditemukan fakta bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 1,8% “tidak setuju” dan 11 responden atau sebesar 9,8% menjawab “kurang setuju: dengan pernyataan “Gaji yang diterima sudah sesuai kinerja”, yang mengindikasikan bahwa tenaga keperawatan masih merasa gaji yang didapatkan belum sesuai dengan kinerja. Temuan ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja tenaga keperawatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja memberikan suatu gambaran bahwa motivasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja, karena motivasi menggambarkan mengenai keinginan dan daya penggerak serta kemauan bekerja seseorang karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sehubungan dengan masih rendahnya motivasi tenaga keperawatan rumah sakit Muhammadiyah Palembang, maka hal ini berdampak pada penurunan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sekhar et al (2013) bahwa individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi (kinerja) yang jauh lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki motivasi kerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah (2013) yang berjudul pengaruh motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan

kelompok belajar uptd. skb Kab. Musi Banyuasin. Dengan hasil yang menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Bagi rumah sakit, motivasi tenaga keperawatan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Tanpa daya penggerak ini rumah sakit dapat mengalami kesulitan. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, memberikan suatu gambaran bahwa motivasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi menggambarkan mengenai keinginan dan daya penggerak serta kemauan bekerja seseorang karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah aturan baku dalam organisasi untuk ditaati seluruh komponen yang terlibat didalamnya dan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya disiplin kerja.

Berdasarkan temuan pada penelitian variabel disiplin ditemukan fakta bahwa sebanyak 19 responden dan 3 responden atau sebesar 17% dan 2,7% menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju” dengan pernyataan “Sistem *reward* sesuai kinerja sudah berjalan”, yang dapat diartikan bahwa pendapatan pegawai berpengaruh terhadap disiplin kinerja.

Tujuan rumah sakit harus selaras dengan pendapatan yang diterima oleh tenaga keperawatan agar terciptanya kondisi simbiosis mutualisme sehingga didalam melaksanakan tugasnya tenaga keperawatn bisa melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa harus memikirkan pendapatannya.

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.

Begitu juga ditemukan sebanyak 19 responden dan 2 responden yang menjawab “kurang setuju” dan “tidak setuju” dengan pernyataan “Peraturan dibuat untuk mencegah pelanggaran”, yang menegaskan adanya masalah disiplin dalam kinerja.

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.

Didalam kinerja disiplin itu sangat penting, dimana indikator suksesnya kinerja berjalan baik ialah disiplin yang tinggi dilakukan oleh pegawai. Pimpinan rumah sakit yang memiliki begitu banyak standar operasional prosedur dapat menjadikan disiplin sebagai barometer tertinggi

didalam kinerja. Bagi pegawai disiplin bukan hanya aturan main, tetapi lebih utama sebagai landasan dasar utama didalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh dalam kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam keseharian melaksanakan tugas, loyalitas menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga tujuan organisasi dapat dituju dengan cepat. Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya loyalitas kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini ditemukan fakta bahwa sebanyak 22 dan 2 atau sebesar 19,64% dan 1,8% yang memilih “kurang setuju” dan “tidak setuju” dengan pernyataan “Rahasia rumah sakit selalu terjaga” yang mengartikan bahwa rahasia rumah sakit yang semestinya tidak menjadi asumsi publik dan dijaga bersama – sama tidak dijalankan sebagaimana mestinya dalam menjaga rahasia rumah sakit.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh 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.

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai, memberikan suatu gambaran tingkat loyalitas pegawai yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena rumah sakit dapat berjalan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin. Sehingga dapat membangun kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kajian 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.

Bagi rumah sakit, mempekerjakan tenaga keperawatan yang memiliki loyalitas tinggi sangatlah menguntungkan. Namun bagi para tenaga keperawatan, kondisi tempatnya bekerja tidak selalu seperti apa yang diinginkannya. Hal ini dapat menegaskan loyalitas sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan 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. Dalam menjaga loyalitas bekerja, ruang – ruang penyampaian untuk kemajuan rumah sakit harus dibuka selebar – lebarnya untuk membangun rasa memiliki dan kekompakan kinerja kedepan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1). Ada pengaruh positif signifikan Motivasi, Disiplin dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. (2). Ada pengaruh positif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. (3). Ada pengaruh positif signifikan Disiplin terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. (4). Ada pengaruh positif signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Daftar Pustaka

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Afriyan 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, lm. 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 Disipline 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 Marjaya, Fajar Pasaribu. (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, 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 Lapien Siregar, 2020, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Tapak Tuan, p ISSN 0216-4930

Copyright

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

