

PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU

Oleh : Darni Yuanita Siallagan

(yuan.nitasiallagan@gmail.com)

Dosen Pembimbing

Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Kampus Bina Widya

Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

An important problem faced by leaders in hospitals is how to maintain loyalty so that they can support the success of achieving goals. The hospital strives to maintain quality employees so that they work for a long time in the hospital is one of the goals of the hospital. This research was conducted at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee loyalty at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Work discipline and work motivation as independent variables (X1, X2) while employee loyalty as the dependent variable (Y)

The problem in this research is the occurrence of fluctuating employee turnover and employee absenteeism accompanied by high employee absenteeism. It can be seen from the data on Labor Turn Over and company absenteeism. The sample of this study was taken as many as 42 respondents from the population calculated using the Slovin formula. The data obtained from the questionnaire results and then processed for later statistically tested through the SPSS program.

From the results of the tests conducted, it shows that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee loyalty at RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, And Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu

canggihnya (Hasibuan, 2003). Loyalitas karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Loyalitas karyawan atau kesetiaan sering kali menjadi pertanyaan serius dalam sebuah perusahaan. Istilah loyalitas sering kali di perdengarkan oleh pakar pemasaran maupun praktisi bisnis. Menurut (Nitisemito, 2011) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Salah satu faktor yang mempengaruhi

loyalitas karyawan adalah bagaimana perusahaan menerapkan disiplin kerja

Hasibuan (2007:212) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin saja tetapi dengan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi naik turunnya loyalitas karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan biasanya mendorong karyawan agar bekerja sebaik mungkin karena motivasi menciptakan semangat bekerja dan dengan semangat inilah yang menjadi dasar karyawan agar tetap bertahan dalam pekerjaan sehingga munculah sikap Loyal dalam bekerja. Menurut Siswanto (2005, hal.119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Disiplin, motivasi serta Loyalitas sangat dibutuhkan untuk kemajuan suatu organisasi salah satunya adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan sebuah tempat dimana SDM yang bekerja dengan baik sangat dibutuhkan salah satunya adalah perawat. Penelitian ini mengambil sampel yakni perawat pada sebuah Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda yang merupakan Rumah Sakit swasta yang memberikan pelayanan kesehatan khusus untuk ibu dan anak berkelas B yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.59, Kp. Tengah, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28122

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Eria Bunda Pekanbaru”**.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan

disiplin kerja pada RSIA Eria Bunda

2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada RSIA Eria Bunda
3. Untuk mengetahui dan menganalisis loyalitas karyawan pada RSIA Eria Bunda
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan disiplin terhadap loyalitas karyawan pada RSIA Eria Bunda.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada RSIA Eria Bunda
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan disiplin dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada RSIA Eria Bunda

Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat berguna sebagai pedoman bagi perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pustaka bagi mahasiswa Universitas Riau untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- c. Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Sarjana Administrasi Bisnis pada Universitas Riau, Penelitian ini juga berguna untuk menambah wawasan serta untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

Kerangka Teori

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kemudian, Menurut Rivai (2005) menjelaskan

bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) komponen seperti:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Rivai dan Sagala (2009:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Beberapa indikator motivasi kerja menurut George & Jones (2005) yakni:

1. Perilaku karyawan
Karyawan memiliki perilaku bekerja yang menyenangkan. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2003). Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. 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.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. 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.

- d. 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.
- e. 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.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama 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 apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesisnya yaitu :

- H1 : Diduga bahwa Penerapan Disiplin berpengaruh terhadap Loyalitas pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru
- H2 : Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru
- H3 : Diduga bahwa Penerapan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru

Metode Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.163, Kp. Tengah, Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28282

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat yang tercatat sebanyak 73 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin (Sugiyono, 2001) yaitu:

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian

karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penulisan ini penulis menetapkan dengan presisi 10% = 0,1.

$$n = \frac{73}{1 + 73(0,1)^2}$$

$$n = \frac{73}{1 + 73(0,01)}$$

$$n = \frac{73}{1 + 0,73}$$

$$n = \frac{73}{1,72}$$

$$n = 42$$

Dari perhitungan diatas hasil 42,4 (dibulatkan menjadi 42 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 42 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Simple Random Sampling atau biasa disebut dengan teknik acak sederhana. Teknik Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

3. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

4. Uji Instrumen Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

a. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

5. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

6. Uji Hipotesis

7. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individu pengaruh dari variable bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t (Husein Umar, 2011).

a. Uji F

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan

Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja. Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Analisis Linear Sederhana Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23,288 + 0,402X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 23,288 ini dapat diartikan jika disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka nilai loyalitas karyawan sebesar 23,288
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,402 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,402

Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Persamaan Regresi Linear Sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 19,367 + 0,863X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 19,367 ini dapat diartikan jika Motivasi Kerja diasumsikan nol

(0), maka nilai Loyalitas Karyawan sebesar 19,367

2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja bernilai positif yaitu 0,863 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,863

Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Penerapan disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,357 + 0,340X_1 + 0,716X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9.357 ini dapat diartikan jika Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilainya nol (0), maka Loyalitas Karyawan (Y) nilainya sebesar 9.357
2. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,340, artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1% maka akan berdampak pada loyalitas karyawan yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,340
3. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,716, artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka akan berdampak pada Loyalitas Karyawan yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,716.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana dan Berganda

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,621 atau 62.1 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Disiplin

Kerja) terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan) sebesar 62.1%. sedangkan 37.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,527 atau 52.7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan) sebesar 52.7% sedangkan 47.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan) Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari tabel uji statistik, diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y), yakni sebesar 2,553 dengan tingkat signifikansi 0,015 selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 42 - 2 = 40$

Dengan taraf signifikan 0,05 maka t tabel yang diperoleh = 1,684, artinya hipotesis yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (2,553) > t_{tabel} 1,684$ dengan signifikan $(0,015) < 0,05$.

Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap loyalitas Karyawan

Dari tabel uji statistik, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel Loyalitas karyawan (Y), yakni sebesar 2,426 dengan tingkat signifikansi 0,020 selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 42 - 2 = 40$

Dengan taraf signifikan 0,05 maka t tabel yang diperoleh = 2,426, artinya hipotesis yang

mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (2,426) > t_{tabel} (2,426)$ dengan signifikan $(0,020) < 0,05$.

Uji Simultan (Uji F) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 5,661 dengan signifikan 0,007. Jadi nilai $F_{hitung} (5,661) > F_{tabel} (3,23)$ dan nilai signifikan $0,007 < \alpha 0,05$. Jadi hipotesis disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja sudah terkategori dengan baik. Dimensi dengan skor paling kecil yaitu dimensi Bekerja Etis. Hal ini berarti perawat RSIA Eria Bunda harus lebih menerapkan Etika bekerja secara maksimal.
2. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja sudah terkategori dengan baik. Dimensi dengan skor paling kecil yaitu dimensi Usaha Karyawan. Hal ini berarti Usaha karyawan RSIA Eria Bunda harus lebih ditingkatkan lagi.
3. Berdasarkan pembahasan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Loyalitas Karyawan sudah terkategori dengan cukup baik. Dimensi dengan skor terkecil yaitu Kesukaan terhadap Pekerjaan. Hal ini berarti Kesukaan perawat RSIA Eria Bunda terhadap pekerjaan harus ditingkatkan lagi.
4. Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru dan hipotesis

diterima. Dimana semakin baik Disiplin Kerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru maka akan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

5. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik Motivasi Kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru, maka akan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.
6. Secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru dan hipotesis diterima dimana semakin baik Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang diterapkan RSIA Eria Bunda Pekanbaru, maka semakin meningkatkan Loyalitas karyawan

Saran

1. Pada bagian dimensi Disiplin Kerja sudah dalam kategori baik. Adapun dimensi paling tinggi yakni ketaatan pada peraturan dengan skor 333 dan dimensi paling rendah yakni Bekerja Etis dengan skor 328. Untuk itu diharapkan RSIA Eria Bunda Pekanbaru lebih memperhatikan setiap dimensi Disiplin kerja yang diberikan pada perawat terutama pada bagian dimensi bekerja Etis seperti lebih menerapkan budaya lebih menghormati antar karyawan serta bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pada bagian Motivasi Kerja sudah dalam kategori baik. Adapun dimensi paling tinggi yakni Kegigihan karyawan dengan skor 347 dan dimensi paling rendah yakni Usaha Karyawan dengan skor 310. Untuk itu diharapkan RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat memperhatikan lagi setiap dimensi untuk meningkatkan motivasi kerja terutama pada dimensi Usaha karyawan seperti membuat strategi dalam meningkatkan tanggung jawab serta menyelesaikan target dengan baik.
3. Pada variabel Loyalitas Karyawan tergolong kategori Cukup baik. Adapun dimensi yang

paling tinggi yakni Rasa Memiliki dengan skor 282 dan yang paling rendah adalah kesukaan terhadap pekerjaan dengan skor 269. Untuk itu diharapkan RSIA Eria Bunda lebih memperhatikan setiap dimensi untuk meningkatkan loyalitas karyawan terutama pada dimensi kesukaan terhadap pekerjaan seperti meningkatkan antusiasme perawat dalam bekerja dan memberikan reward untuk setiap hasil terbaik yang telah diselesaikan dalam pekerjaan.

4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alex S Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta