

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKRIPSI**

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MESRA  
KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh :

**BHAKTY WINDRAGUNA**  
**11870113901**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2024**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : BHAKTI WINDRAGUNA  
 NIM : 11870113901  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)  
 JUDUL : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MESRA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH DOSEN  
 PEMBIMBING

ILHAM CHANRA PUTRA, SE., M.M  
 NIP. 19890329 201903 1 008

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM  
 NIP. 197000826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
 SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Bhakti Windraguna

NIM : 11870113901

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kec. Siak Hulu Kab. Kampar

Tanggal Ujian : 07 Oktober 2024

### Tim Penguji

Ketua

Astuti Meflinda, SE, MM

NIP/NIK. 19720513 200701 2 018



Sekretaris

Ari Nur Wahidah, SE,MM

NIP/NIK. 19780105 200710 2 002



Penguji 1

Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

NIP/NIK. 19761217 200901 1 014



Penguji 2

Sahwitri Triandani, SE, M.Si

NIP/NIK. 19820806 200604 2 002



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan dibawah ini.

Nama : Bhakti Windraguna  
 NIM : 11870113901  
 Tempat/Tgl.Lahir : Gunung Kesiangan  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerjan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kec. Siak Hulu Kab. Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti tedapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 7 November 2024  
 Yang Membuat Pernyataan



**BHAKTI WINDRAGUNA**  
 NIM. 11870113901

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**  
**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MESRA**  
**KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

Oleh :

**BHAKTY WINDRAGUNA**  
**NIM : 11870113901**

Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang di embankan kepadanya. Banyak faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 119 orang dengan menggunakan metode jenuh (sensus). Berdasarkan hasil uji secara simultan dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan nilai F hitung  $108.066 > F$  tabel 3.92. Kemudian uji secara parsial, dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung  $4.015 > t$  tabel 1.980 dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $4.740 > t$  tabel 1.980. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 49.9% dan sisanya sebesar 50.1% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

***THE INFLUENCE OF WORK ENGAGEMENT AND EMPLOYEE LOYALTY ON THE PERFORMANCE OF MESRA HOSPITAL, EMPLOYEES IN SIAK HULU DISTRICT KAMPAR REGENCY***

Oleh :

**BHAKTY WINDRAGUNA**  
**NIM : 11870113901**

*Performance is the result of work achievements carried out by employees in carrying out the duties and responsibilities assigned to them. Many factors improve employee performance. The purpose of this research is to determine the effect of work involvement and employee loyalty on the performance of Mesra Hospital employees, Siak Hulu District, Kampar Regency. The sample in this study was employees of Mesra Hospital employees, Siak Hulu District, Kampar Regency, totaling 119 people using the saturation method (census). Based on the results of simultaneous tests, it can be seen that the variables of work engagement and employee loyalty jointly influence the performance of Mesra Hospital employees, Siak Hulu District, Kampar Regency with a calculated  $F$  value of  $108.066 > F$  table 3.92. Then with a partial test, it can be seen that the variables of work involvement has a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value  $4.015 > t$  table 1.980 and employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value of  $4.740 > t$  table 1.980. The results of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) show that the magnitude of the influence of the two independent variables together on the dependent variable is 49.9% and the remaining 50.1% is another variable that was not examined in this research.*

**Keywords : *Work Engagement, Employee Loyalty and Employee Performance.***

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT dan kepada junjungan besar kita yakni Nabi Muhammad SAW. Karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan dari berbagai pihak yang telah membantu baik berupa ide atau pemikiran dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak DR. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Dr. Mahmuzar M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Ibu Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE., MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhrurozi, SE.,MM selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bapak Ilham Chanra Putra, S.E. M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Henni Indrayani, S.E., M.M selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Kedua orang tua tercinta, (Alm) Ayahnda Azwi Agus dan (Almh) Ibunda Arpeni yang senantiasa memberikan kasih sayang, cinta dan kasih.
10. Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Pekanbaru, 31 Juli 2024  
Penulis,

**Bhakty Windraguna**  
**NIM : 11870113901**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.1. Pengertian Manajemen.....	8
2.1.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	9
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2. Kinerja.....	11
2.1.2.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2.2. Faktor-Faktor Kinerja.....	12
2.1.2.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2.1.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.1.2.5. Pengukuran Kinerja.....	14
2.1.2.6. Indikator Kinerja .....	15
2.1.3. Keterlibatan Kerja .....	15
2.1.3.1. Pengertian Keterlibatan Kerja .....	15
2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.	17
2.1.3.3. Indikator Keterlibatan Kerja .....	17

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.4.	Loyalitas Karyawan.....	18
2.1.4.1.	Pengertian Loyalitas.....	18
2.1.4.2.	Aspek-Aspek Loyalitas Kerja .....	19
2.1.4.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja.....	20
2.1.4.4.	Indikator Loyalitas .....	21
2.2.	Hubungan Antar Variabel .....	22
2.2.1.	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja .....	22
2.2.2.	Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja .....	23
2.2.3.	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
2.3.	Pandangan Islam Terkait dengan Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	23
2.3.1.	Pandangan Kinerja dalam Pandangan Islam .....	23
2.3.2.	Pandangan Keterlibatan Kerja dalam Pandangan Islam ...	25
2.3.3.	Pandangan Loyalitas Karyawan dalam Pandangan Islam.	25
2.4.	Penelitian Terdahulu .....	27
2.5.	Kerangka Pemikiran.....	35
2.6.	Hipotesis.....	36
2.7.	Konsep Operasional Variabel .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.2.	Jenis Dan Sumber Data .....	38
3.2.1.	Jenis Data .....	38
3.2.2.	Sumber Data.....	38
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3.1.	Kuisisioner .....	39
3.4.	Populasi dan Sampel .....	39
3.4.1.	Populasi .....	39
3.4.2.	Sampel.....	39

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5. Metode Analisis Data.....	40
3.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.5.2. Uji Hipotesis.....	41
3.5.2.1. Uji t .....	41
3.5.2.2. Uji F .....	41
3.5.2.3. Uji Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	42

**BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

4.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Mesra.....	43
4.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Mesra .....	43
4.3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Mesra.....	45
4.4. Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan .....	46

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Hasil Penelitian .....	51
5.1.1. Analisis Karakteristik Responden .....	51
5.1.2. Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	53
5.1.2.1. Analisis Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	54
5.1.2.2. Analisis Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	56
5.1.2.3. Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	58
5.1.3. Regresi Linear Berganda.....	59
5.1.4. Uji Hipotesis.....	60
5.1.4.1. Uji Parsial (Uji t).....	60
5.1.4.2. Uji F .....	61
5.1.4.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

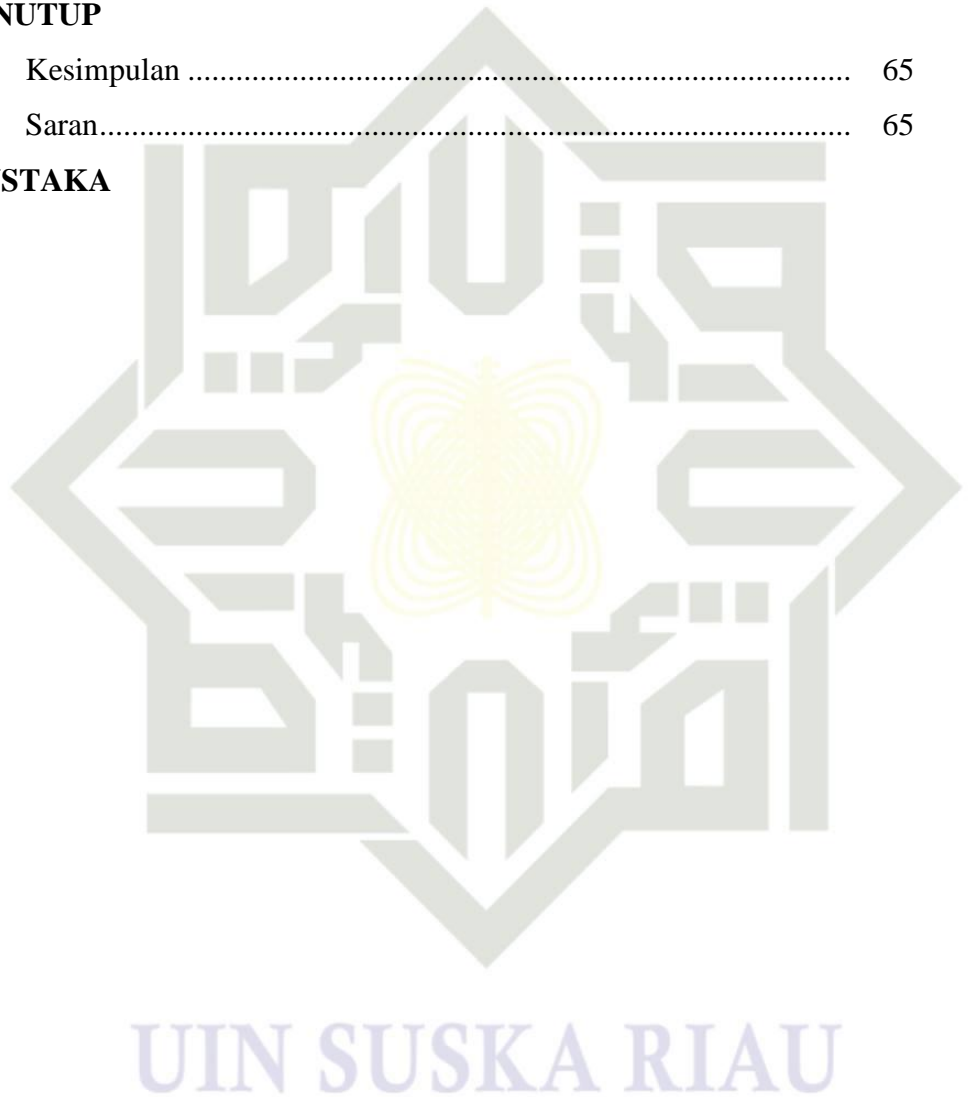
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2. Pembahasan.....	62
5.2.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
5.2.2. Pengaruh Loyalitas Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	63

**BAB VI PENUTUP**

6.1. Kesimpulan .....	65
6.2. Saran.....	65

**DAFTAR PUSTAKA**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

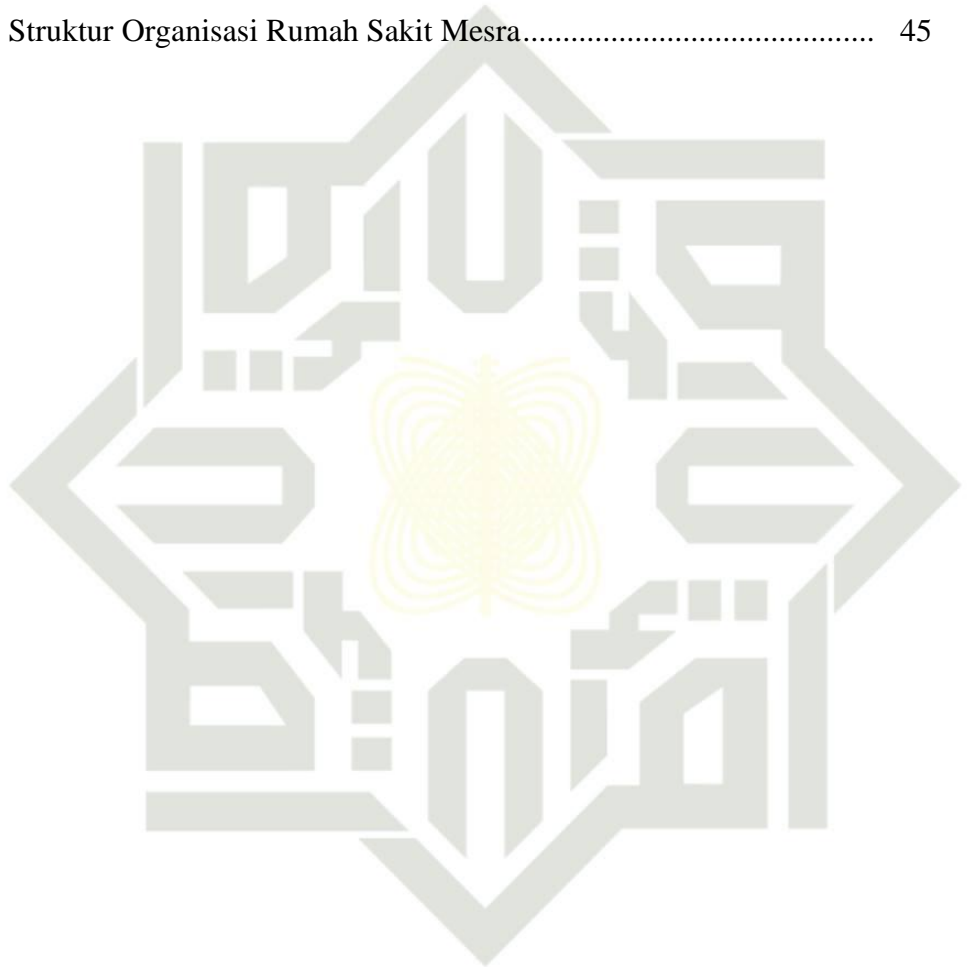
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan di Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018 - 2022.....	2
Tabel 1.2	Data Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel .....	36
Tabel 3.1	Skala Likers.....	39
Tabel 5.1	Karakteristik Responden .....	51
Tabel 5.2	Jawaban Responden Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	54
Tabel 5.3	Jawaban Responden Tentang Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	56
Tabel 5.4	Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	58
Tabel 5.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 5.6	Hasil Uji t.....	60
Tabel 5.7	Hasil Uji F.....	61
Tabel 5.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Pengaruh Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) dan Loyalitas Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Mesra.....	45



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Selain faktor keterlibatan kerja karyawan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah loyalitas kerja. Loyalitas merupakan salah satu bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja. Sikap loyalitas merupakan bentuk pengabdian karyawan kepada perusahaan.

Dengan memiliki sikap loyalitas, maka karyawan ikut andil dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan karena adanya rasa suka dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, setiap karyawan dituntut agar selalu terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki loyalitas tinggi didalam perusahaan. Hal ini bertujuan, agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan hasil kerja yang memuaskan. Suatu organisasi tanpa didukung karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang, memberikan hasil *impec* yang terbaik bagi lingkungan yang ada disekitar organisasi. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi.

Berikut ini adalah jumlah karyawan di Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tahun 2018–2019.

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan di Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018 - 2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak	Jumlah Keseluruhan
1	2018	53	45	98
2	2019	63	52	115
3	2020	59	56	115
4	2021	64	60	124
5	2022	60	59	119

Sumber : Rumah Sakit Mesra Kec. Siak Hulu Kab. Kampar, 2023.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tahun 2022 mengalami *fluktuasi*. Hal ini dikarenakan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ingin terus berkembang dan memberikan pelayanan medis terbaik bagi para pasiennya dalam melakukan rawat jalan ataupun rawat inap.

Dirujuk dari pengembangan organisasi, Rumah Sakit adalah salah satu organisasi yang juga harus memberikan pelayanan secara optimal, dan membentuk para pekerja didalamnya secara berkopetensi. Rumah sakit yang dimana sebagai organisasi merupakan penyedia jasa kesehatan profesional pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan profesional pendukung lainnya (apoteker, psikolog, bidan, dan tenaga kerja non-medis). Seperti organisasi manapun, rumah sakit memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) profesional dalam menjalankan setiap unit kerjanya. Masing-masing SDM di rumah sakit memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Peran dari SDM memberikan kontribusi terhadap organisasi yang berdampak pada keberlangsungan rumah sakit.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kesehatan. Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dituntut agar dapat bekerja dengan profesionalitas yang tinggi serta memberikan kualitas pelayanan yang baik, agar kepuasan yang didapat oleh pasien dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Profesionalitas karyawan tersebut dapat terbentuk dari keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaann serta loyalitas yang dilakukan karyawan kepada Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Keryawan yang loyal, biasanya akan bersikap dan berlaku dengan baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sedangkan karyawan yang benar terlibat dalam pekerjaannya, biasanya akan selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Berikut data penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tahun 2018-2022 :

**Tabel 1.2 : Data Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2018-2022**

Kategori	Nilai rata-rata per tahun					Keterangan
	2018	2019	2020	2021	2022	
Prestasi	74	78	82	76	72	91-100 (Sangat Baik)
Integritas	83	85	82	86	80	81-90 (Baik)
Tanggung Jawab	86	76	86	78	75	71-80 (Cukup)
Kerja Sama	83	85	82	76	78	61-70 (Buruk)
Komitmen	87	86	78	83	80	51-60 (Sangat Buruk)

Sumber : Rumah Sakit Mesra Kec. Siak Hulu Kab. Kampar, 2023.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar tahun 2022 dikategorikan cukup. Hal ini dikarenakan karyawan masih belum maksimal melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan juga belum maksimal.

Kenyataan di lapangan juga menunjukkan data observasi bahwa beberapa pegawai Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar masih tergolong memiliki keterlibatan kerja dan loyalitas kerja yang rendah, dilihat dari seringnya datang terlambat ketika masuk kerja, ketepatan waktu yang masih kurang untuk melakukan observasi terhadap pasien yang sedang dirawat, dan masih adanya sikap kurang *caring* yang dilakukan karyawan yang diberikan ke pada pasien atau lingkungan antar sesama rekan kerja dan peralatan yang ada.

Kinerja rumah sakit dapat dilihat dari kepuasan yang dirasakan oleh pasien. Semakin banyak pasien yang puas atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan maka kinerja Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten juga mengalami peningkatan, tetapi masih ada ditemukan karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten yang masih lamban dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, adanya karyawan yang belum gesit dalam melayani pasien dalam melakukan pelayanan, tindakan medis yang masih terlalu lama dirasa pasien dalam menghadapi keluhan serta kurang ramahnya karyawan dalam menanggapi pasien. Dari fenomena ini dapat dilihat, bahwa masih banyak karyawan yang tidak mengetahui apa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga keterlibatan kerja karyawan di dalam Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten masih belum efektif yang mengakibatkan kinerja perusahaan mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan Letos, et al (2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan loyalitas kerja dan kerja sama tim lebih dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja. Paerah (2023) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa loyalitas kerja dan keterlibatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut yaitu loyalitas kerja dan keterlibatan kerja harus mendapatkan perhatian lebih dari pihak terkait dalam rangka peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis berniat melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MESRA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR”**.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan pernyataan tentang fenomena dan konsep yang memerlukan pemecahan dan solusi melalui penelitian dan pemikiran mendalam menggunakan ilmu pengetahuan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?
3. Apakah keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan mengungkapkan hasil yang ingin dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menemukan bukti secara empiris mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

**Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan penjelasan kegunaan hasil penelitian bagi pihak-pihak yang terkait dan kepentingan ilmu pengetahuan. Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

Sebagai informasi dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

2. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Sistematis Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran supaya untuk memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulis.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : kinerja karyawan, keterlibatan kerja, loyalitas karyawan, hipotesis dan variable penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan itu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2018) manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Defenisi manajemen menurut G.R. Terry yang dialih bahasakan oleh R. Suparno dan Eti Nurhayati (2018) adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Stoner yang diterjemahkan Handoko (2015) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasiana, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Manullang yang dikutip R. Suparno dan Eti Nurhayati (2018) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

### 2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor pertama dan terutama yang akan selalu dibutuhkan pertama kali dalam sebuah organisasi sebagai subjek dan objek dalam organisasi atau kelompok tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah tugas dari seorang pemimpin untuk dapat mengelola, menilai, mengatur, memilih dan menempatkan sumber daya manusia di posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi sumber daya manusia tersebut.

Menurut Hasibuan (2013), mengatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013), manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengoorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.

Menurut H. Suparyadi (2015) manajemen SDM merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Dari beberapa definisi preposisi yang sudah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua fungsi manajemen yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional yaitu :

#### a. Fungsi manajemen

1. Perencanaan/*planning*: penentuan program karyawan (sumber daya manusia dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu.
2. Pengorganisasian/*organizing*: pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan.
3. Pengarahan/*Directing/Leading*: melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan.
4. Pengendalian/*controlling*: mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan dengan sesuai rencana.

#### b. Fungsi operasional

1. Pengadaan tenaga kerja atau pengadaan sumber daya manusia/*Recruitment*: Memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.
2. Pengembangan /*development*. Komposisi/*compensation*: segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi.
3. Pegintegrasian/*integration*: kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan –kepentingan karyawan dalam suatu organisasi .
4. Pemeliharaan /*maintenance*. Pemutusan hubungan tenaga kerja/*Separation*: pengakhiran hubungan antara pekerja dan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

## 2.1.2 Kinerja

### 2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Harmani Pasolong dalam Fahmi (2015) mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yang berpengaruh, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja individual atau secara intitusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan mendapat pekerjaan yang sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Lingkungan kerja Merupakan kondisi disekitar tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Semakin nyaman suasana dan ketenangan maka



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan membuat kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

### 2.1.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi  
Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi  
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempeoleh atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosa kesalahan desain pekerjaan  
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutment dan seleksi  
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutment dan seleksi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam mangkunegara (2017), menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### 2.1.2.5 Pengukuran Kinerja

Menurut Amirullah (2015) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam proses perencanaan, pengendalian dan proses transaksional seperti merger, akuisisi dan misi saham.

Dalam Sedermayanti (2016) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusakan jarak bagi orang untuk memonitori tingkat kinerja.

### 2.1.2.6 Indikator Kinerja

Agar dapat melihat kinerja karyawan dengan baik dan benar, diperlukan indikator dalam menilai kinerja. Menurut Edison, dkk (2016) kinerja memiliki indikator yaitu sebagai berikut :

1. Fokus pada target  
Target yang dalam penyelesaian kinerja harus menggambarkan harapan yang realistis dan dapat dicapai. Menjelaskan seberapa besar target yang harus dicapai selama periode tertentu.
2. Kualitas sesuai standart  
Kualitas kerja mengacu pada kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan serta kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan.
3. Pekerjaan selesai tepat waktu  
Pencapaian tepat waktu dalam pekerjaan tertentu maupun sasaran yang sebelumnya telah ditentukan untuk bisa dicapai dalam suatu periode tertentu dengan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

### 2.1.3 Keterlibatan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Kaswan (2015) menjelaskan keterlibatan kerja karyawan adalah keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktifitas otot karyawan yaitu keterlibatan menyeluruh diri seseorang, tidak sekedar keterampilannya.

Robbins (2018) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, adanya perasaan terikat secara psikologi terhadap pekerjaan

yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kreitner & Kinicki dalam Patras (2017) mengatakan bahwa keterlibatan kerja yaitu derajat dimana seseorang secara sadar merasa terikat dan tidak terikat dan konsen dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Yoshimura dalam Utami & Palupiningdyah (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berkaitan dengan seberapa besar individu diidentifikasi dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya.

Menurut Bakker & Oerlemans dalam Zeijen et.al, (2020) keterlibatan kerja merupakan indikator penting kesejahteraan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja menjadi penting bagi suatu organisasi karena saat karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan umpan balik yang baik pula bagi organisasi.

Gupta & Shaheen (2017) mengatakan bahwa keterlibatan kerja diperlukan untuk menghasilkan informasi yang digunakan organisasi sebagai dasar untuk membuat sebuah program yang diharapkan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan.

Blessing White dalam Hoole et al (2015) berpendapat jika karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan maka akan selaras dengan maksud dan tujuan perusahaan serta memiliki tujuan untuk senantiasa berkontribusi dengan perusahaan.

Menurut Septiadi, Sintaasih dan Wibawa (2017) keterlibatan kerja berarti bahwa karyawan berempati dengan pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan melihat prestasi mereka lebih berharga untuk kesejahteraan mereka.

Menurut Kaswan (2015) keterlibatan kerja di tempat kerja adalah keterlibatan mental dan emosional, bukan hanya aktivitas otot karyawan yaitu keterlibatan keseluruhan seseorang.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sharagy dan Ahearon dalam Y. Yakup (2017) menyatakan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keterlibatan pribadi sangat dalam dan kompleks dan keduanya berkontribusi untuk mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber pendapatan.

### 2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Logahan dan Aesaria (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja sebagai fitur pribadi meliputi : usia, tingkat pendidikan, riwayat pernikahan, jenis kelamin, tempat kendali kebutuhan yang lebih tinggi.
2. Keterlibatan kerja sebagai fitur kontekstual meliputi : kepuasan kerja, masa kerja, pergantian, ketidakhadiran, kebutuhan finansial).
3. Keterlibatan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan, hubungan yang timbul antara individu dengan lingkungan hubungan ini secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi mereka yang terlibat dalam pekerjaannya.

### 2.1.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Istijanto dalam Septiadi, Sintaasih dan Wibawa (2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut :

1. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya  
Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya menunjukkan partisipasi dan kepedulian terhadap pekerjaannya.
2. Menunjukkan pekerjaan adalah hal yang utama  
Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan adalah hal yang menarik dalam hidup mereka.
3. Melihat pekerjaan adalah suatu hal yang penting bagi harga diri  
Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang menganggap penting bagi harga diri mereka.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Keterlibatan mental dan emosional  
Keterlibatan tidak harus melibatkan aktivitas fisik dan dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi kontribusi  
Dimana situasi manajer memotivasi orang untuk mendistribusikan dirinya.
6. Tanggung jawab  
Keterlibatan mendorong untuk bertanggung jawab atas aktivitas kelompok.

**2.1.4 Loyalitas Karyawan****2.1.4.1 Pengertian Loyalitas**

Menurut Chaerudin, dkk (2020) mengatakan bahwa loyalitas sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2017) loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Hirshman dalam Cintya Ribka Sampul (2020) loyalitas adalah konsep yang banyak digunakan dan dapat dijelaskan dengan berbagai cara, dimulai dengan merujuk pada konsep “memiliki “keterikatan khusus pada suatu organisasi”.

Menurut Hirshman dalam Janson dan Wiklund (2019) memiliki karyawan yang loyal merupakan hal yang berbeda, baik satu persatu atau beberapa dalam satu waktu.

Menurut Siswanto dalam dalam Hendry Wilianto (2019) loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap suatu instansi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama.

Chairina (2019) mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Umar (2019) secara tradisional, loyalitas dipahami sebagai sesuatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah instansi maka dengan sendirinya dia akan bersikap loyal bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkan.

Octavia (2019) loyalitas kerja diartikan sebagai landasan dan haluan berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya.

#### 2.1.4.2 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Chaerudin (2020) menjelaskan beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas seorang karyawan diantaranya, yaitu :

1. Taat pada peraturan  
Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semat-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut.
2. Tanggung jawab pada organisasi  
Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Karyawan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam satu kelompok yang memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian institusi di tempat ia bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya akan dicapai oleh seorang karyawan secara individu.

4. Rasa memiliki

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

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6. Mencintai pekerjaan/kesuksesan terhadap tugas

Cinta adalah salah satu bentuk loyalitas. Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

### 2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Steers & Porter dalam Umar (2019) menjelaskan empat faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya yaitu :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. **Karaktersitik pribadi**  
Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. **Karakteristik pekerjaan**  
Berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.
3. **Karakteristik desan perusahaan/institusi**  
Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. **Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan**  
Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

**2.1.4.4 Indikator Loyalitas**

Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Sutanto dan Perdana (2016), antara lain :

1. **Kepatuhan**  
Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.
2. **Tanggung jawab**  
Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung kosekuensi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

### 3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

### 4. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

Keterlibatan kerja dalam suatu pekerjaan adalah suatu cara bagi karyawan untuk menikmati pekerjaannya dengan perasaan antusias, semangat dan partisipasi aktif yang positif dalam pekerjaan, serta merasakan keterlibatan antara pekerjaan tersebut dengan perusahaan yang mempekerjakannya.

Menurut Desauw, Lengkong dan Sendow (2016) mendefinisikan keterlibatan job (*job involvement*) adalah sejauh mana individu mengidentifikasi dengan pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap kinerja yang dilakukan penting untuk harga dirinya.

Menurut Aryaningtyas dan Suharti (2013) dua sikap kerja adalah partisipasi kerja dan kepuasan kerja. Individu di persepsikan memiliki beberapa keinginan atau nilai yang akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih banyak atau menghalangi mereka untuk terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Putro, Praeswari dan Qomariyah (2020) keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang menginternalisasi nilai pentingnya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dalam kehidupan karyawan.

### 2.2.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja

Menurut Tomic, Tesic dan Kuzmanovic (2018) menyatakan bahwa karyawan yang loyal pada perusahaan adalah karyawan yang setia terhadap perusahaan dan melakukan yang terbaik agar kinerja perusahaan meningkat.

### 2.2.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang terlibat langsung dalam pekerjaannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkannya karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, biasanya akan diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Poerwopoespito (2014) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mampu memperhatikan loyalitas karyawan karena menjadi faktor penting terhadap peningkatan kinerja

## 2.3 Pandangan Islam Terkait dengan Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

### 2.3.1 Pandangan Kinerja dalam Pandangan Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu.

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Khairul Ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧﴾

Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan sebagai berikut :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِيَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Katakanlah “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.” (QS. Al-Kahfi/18:7).

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki tang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yangmembutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerintashalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat jadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu.

### 2.3.2 Pandangan Keterlibatan Kerja dalam Pandangan Islam

Keterlibatan kerja menurut Ab. Aziz Yosuf mempunyai implikasi yang positif terhadap organisasi ataupun perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keterlibatan kerja yang baik akan menimbulkan sikap kerja yang positif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini telah tercantum dalam surah Al-Baqarah ayat 207 :

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

Artinya : *Dan diantara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah. Dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hambaNya (Q.S Al-Baqarah : 207).*

### 2.3.3 Pandangan Loyalitas Kerja dalam Pandangan Islam

Konsep loyalitas kerja dalam Islam didefenisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja Islami, yaitu suatu sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, kelompk maupun bangsa. Loyalitas sebagai bentuk etos kerja Islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulasi sikap kerja yang positif.

Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.

Salah satu bentuk dari sikap loyal ini adalah taat atau patuh kepada aturan. Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang berlaku. Sebagaimana dalam firman-Nya dalam surat Ali-Imran : 103 sebagai berikut :

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

*Artinya : Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayaNya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk (Q.S Ali-Imran :103).*

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan atau ketetapan yang sudah ditentukan. Dalam perusahaan untuk mempermudah mencapai suatu tujuan perusahaan, sudah seharusnya karyawan untuk mematuhi segala aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya loyalitas dalam diri karyawan. Kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan yang berlaku merupakan salah satu aspek dalam loyalitas.

Kemudian Allah juga berfirman dalam surat Al-Dzariyah : 56

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

*Artinya : Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku (Q.S Al-Dzariyah : 56).*



Dalam ayat tersebut, menunjukkan bahwa Islam mengajarkan tentang pengabdian. Salah satu bentuk pengabdian karyawan terhadap perusahaan bisa dengan cara memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan sehingga perusahaan bisa maju dan berkembang.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sejenis yang dilakukan sebelumnya sangat berperan penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis dapat ini membantu dalam penulisan yang akan dihadapi.

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Fitri Afriani (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)	JOM FISIP, Vol. 4 No. 1 : 1-13.	Variabel <i>independent</i> : Keterlibatan kerja ( $X_1$ ) Loyalita karyawan ( $X_2$ )  Variabel <i>dependen</i> : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  <b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja serta kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> Objek penelitian dan tempat penelitiannya.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penguatiran, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Hak Cipta dan          Hak Cipta dilindungi Undang-Undang          1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:          2. Diarangi mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.          3. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Amel dan          Mulyadi          (2018)</p>	<p>Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. PLN Banda Aceh.</p>	<p>Jurnal ILMAN, Vol. 6 No. 1:68-76</p>	<p>Variabel <i>independent</i> :          Keterlibatan kerja (<math>X_1</math>)          Budaya Organisasi (<math>X_2</math>)          Kepemimpinan Transformasi (<math>X_3</math>)</p> <p>Variabel <i>dependen</i> :          Komitmen Organisasional (Y)</p>	<p>Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional.</p> <p><b>Persamaan :</b>          Sama-sama menggunakan variabel keterlibatan kerja.</p> <p><b>Perbedaan :</b>          Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</p>
<p>3. Diarangi mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p>	<p>Dewi Lasari          (2019)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa</p>	<p>Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar</p>	<p>Variabel <i>independent</i> :          Disiplin Kerja (<math>X_1</math>)          Loyalita (<math>X_2</math>)</p> <p>Variabel <i>dependen</i> :          Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil uji parsial dalam penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b>          Sama-sama menggunakan variabel loyalitas</p>

<p>Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p> <p>1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Prima Novita Ari (2019)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi Antaran PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember</p>	<p>Skripsi Universitas Jember</p>	<p>Variabel <i>independent</i> :        Pemberdayaan Karyawan (<math>X_1</math>)        Keterlibatan Karyawan (<math>X_2</math>)</p> <p>Variabel <i>dependen</i> :        Komitemn Organisasi (<math>Y_1</math>)        Kinerja Karyawan (<math>Y_2</math>)</p>	<p><b>karyawan dan kinerja karyawan</b></p> <p><b>Perbedaan :        Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</b></p> <p>Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pemberdayaan karyawan dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :        Sama-sama menggunakan variabel keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan</b></p>
---	--------------------------------	--	-----------------------------------	---	--

															Perbedaan : Objek penelitian dan tempat penelitiannya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel loyalitas karyawan dan kinerja karyawan		Perbedaan : Objek penelitian dan tempat penelitiannya.	
5	Resica (2019)	Vinca Regina Letson dan Sri Langgeng Ratnasari (2020)	Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional Medan	Universitas Medan Area	Dimensi, Vol. 9 No. 1 : 17-34 ISSN : 2085-9996		Variabel <i>independent</i> : Keterampilan (X <sub>1</sub> ) Loyalita karyawan (X <sub>2</sub> )	Variabel <i>independent</i> : Keterlibatan kerja (X <sub>1</sub> ) Loyalita karyawan (X <sub>2</sub> ) Kerja sam tim (X <sub>3</sub> )			Variabel <i>dependen</i> : Kinerja Karyawan (Y)			Variabel <i>dependen</i> : Kinerja Karyawan (Y)						

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau perbaikan cetakan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				<b>variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja serta kinerja karyawan</b>  <b>Perbedaan : Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</b>
7	Reiza Adelia Maulida dan Askia (2020)	Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya	Borneo Student Research Vol. 2 No. 1:696-704.	Variabel <i>independent</i> : Loyalitas kerja (X)  Variabel <i>dependen</i> : Kinerja Karyawan (Y)  Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  <b>Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan</b>  <b>Perbedaan : Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</b>
8	Norma Dwi Wulan dari (2021)	Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya	Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya	Variabel <i>independent</i> : Loyalita karyawan ( $X_1$ ) Keterlibatan kerja ( $X_2$ )  Variabel <i>dependen</i> : Komitmen Organisasi (Y)  Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.  <b>Persamaan : Sama-sama</b>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang				<b>menggunakan variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja</b>  <b>Perbedaan : Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</b>
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Wahyutiono (2021)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang)	Skripsi, STIE PGRI Dewantara Jombang	Variabel <i>independent</i> : Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )  Variabel <i>dependen</i> : Kinerja Karyawan (Y)
	Rahmatia, dkk (2022)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19	Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo. Vol. IX No. 3: 422-434.	Variabel <i>independent</i> : Keterlibatan Kerja (X)  Variabel <i>dependen</i> : Kinerja Karyawan (Y)

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				<p><b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan variabel keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</p>
Maspriatun Maspriatun, Zulfina Adriani, Besse Wediawati (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Marangin	JIMT : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 4 No. 1, e-ISSN : 2686-4924, p-ISSN : 2686—5246, DOI : <a href="https://doi.org/10.31933/jimt.v4il">https://doi.org/10.31933/jimt.v4il</a> .	<p>Variabel <i>independent</i> : Keterlibatan Kerja (X)</p> <p>Variabel <i>dependen</i> : Loyalitas Kerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan variabel keterlibatan kerja dan loyalitas kerja.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</p>
Andi Saerah (2024)	Pengaruh Loyalias, Keterlibatan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Disperndagkop dan UKM di	JURNAL MEDIA EKONOMI, Vol. 23 No. 1, 64-76, E-ISSN : 2579-4418, P-ISSN : 1411-2973, DOI : 10.30595/medek.v23il.16212.	<p>Variabel <i>independent</i> : Keterlibatan Kerja (X<sub>1</sub>) Loyalitas Kerja (X<sub>2</sub>)</p> <p>Variabel <i>dependen</i> : Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keterlibatan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

<p><b>Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</b></p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan,</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	Provinsi Papua		Karyawan (Y)	<p><b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan variabel keterlibatan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</p>
Wico Mardiono Putra, Zusmawati (2024)	Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat.	Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 17 No. 1 Februari 2024 DOI Issue : 10.46306/jbbe.v17i1, p-ISSN : 2087-040X, e-ISSN : 2721-7213.	<p>Variabel <i>independent</i> : Keterlibatan Kerja (<math>X_1</math>) Loyalitas Kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>Variabel <i>dependen</i> : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan :</b> Sama-sama menggunakan variabel keterlibatan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Objek penelitian dan tempat penelitiannya.</p>

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan memperoleh hasil sebagaimana yang telah dijelaskan pada



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

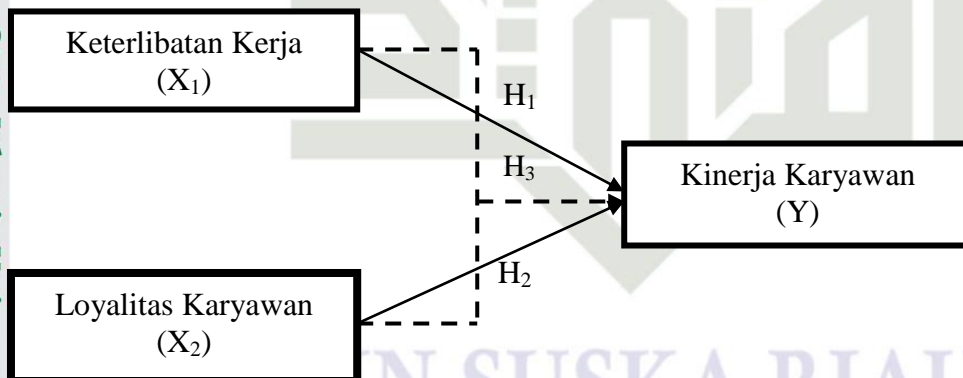
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tabel diatas, peneliti menyimpulkan bahwa adanya perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini tentunya terdapat pada perbedaan segi judul, indikator-indikator, sampel serta lokasi dan waktu penelitian. Penelitian ini lebih menjelaskan pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2015). Kerangka pemilkiran menggambarkan hubungan variabel *dependen* yaitu kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel *independen* keterlibatan kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas karyawan ( $X_2$ ) Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Maka dalam penelitaian ini dapat di gambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :





Sumber : Putro, Praeswari dan Qomariyah (2020), Tomic, Tesic dan Kuzmanovic (2018)

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) dan Loyalitas Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :  Pengaruh Secara Parsial  
 Pengaruh Secara Simultan

## Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban/dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015).

H<sub>1</sub> : Diduga keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

H<sub>2</sub> : Diduga loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

H<sub>3</sub> : Diduga keterlibatan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

## 2.7 Konsep Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015) suatu atribut/sifat/nilai dari obyek/kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Konsep operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan sesuai dengan variabel yang ada, kemudian diurikan menjadi beberapa indikator meliputi :

**Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Menurut Edison, dkk (2016) kinerja memiliki indikator yaitu sebagai berikut : 1. Fokus pada target 2. Kualitas sesuai standart 3. Pekerjaan selesai tepat waktu.	Likert

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	kepadanya.		
terlibatan Kerja (X <sub>1</sub> )	Menurut Kaswan (2015) keterlibatan kerja di tempat kerja adalah keterlibatan mental dan emosional, bukan hanya aktivitas otot karyawan yaitu keterlibatan keseluruhan seseorang.	Menurut Istijanto dalam Septiadi, Sintaasih dan Wibawa (2017) menyatakan indikator keterlibatan kerja sebagai berikut : 1. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya. 2. Menunjukkan pekerjaan adalah hal yang utama 3. Melihat pekerjaan adalah suatu hal yang penting bagi harga diri 4. Keterlibatan mental dan emosional. 5. Motivasi kontribusi 6. Tanggung jawab	Likert
yalitas Kerja (X <sub>2</sub> )	Walker dalam Umar (2019) loyalitas diartikan sebagai lanjutan dari karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karier yang sudah jelas dan dapat mereka raih.	Menurut Sutanto dan Perdana (2016), antara lain : 1. Kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Dedikasi 4. Integritas	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang beralamat di Jalan Raya Pasir Putih No. 3 A-C, Siak Hulu, Tanah Merah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, Riau. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2022 – Mei 2023.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1 Jenis Data

##### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian (Sugiyono, 2015) melalui penyebaran kuisioner dengan karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitanya dengan penelitian ini (Sugiyono, 2015) berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

#### 3.2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh subyek atau karyawan/responden Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang memenuhi persyaratan dalam penelitian ini.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Teknik Pengumpulan Data

### 3.3.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyodorkan beberapa pertanyaan berupa tulisan mengenai objek yang diteliti.

Dalam kuesioner tersebut kan digunakan pertanyaan tertutup,yaitu pertanyaan yang sudah di beri alternatif, sehingga responden tidak diberi kesempatan memberi jawaban lain.skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (Ghozali, 2016). Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 : Skala Likers**

No.	Klarifikasi Jawaban	Interval Kelas	Skor
1.	ngat setuju (SS)	4,21-5,00	5
2.	tuju (S)	3,41-4,20	4
3.	kup Setuju (CS)	2,61-3,40	3
4.	lak Setuju (TS)	1,81-2,60	2
5.	ngat Tidak Setuju (STS)	1,00-1,80	1

Sumber : Sugiyono (2015).

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2015) Populasi dalam penelitian ini berjumlah 119 orang karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2015), sampel adalah sebagian dari populasi yang di jadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang di anggap mewakili dari suatu penelitian.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik sampel yang digunakan ialah sampel jenuh (*sensus*) dimana sampelnya adalah keseluruhan jumlah populasi (Sugiyono, 2015). Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 119 orang.

### Metode Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai pengolahan data menjadi informasi karakteristik dan sifat-sifat data sehingga dapat dipahami dengan mudah dalam menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Baik berkaitan dengan skripsi data maupun untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

#### 3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2015) merupakan regresi yang memiliki satu variabel *dependen* dan dua atau lebih variabel *independen*.

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dianalisis menggunakan metode kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksud untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

$Y$  = Variabel terikat atau variabel response

$X$  = Variabel bebas atau variabel predictor

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Slope atau koefisien estimate

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 3.5.2 Uji Hipotesis

### 3.5.2.1 Uji t

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji – t (Sugiyono dalam Arpis Susanto, 2016:58), yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

### 3.5.2.2 Uji F

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variable dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variable *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel *independen* terhadap variable *dependen*.

Dimana F hitung > F tabel, maka H<sub>1</sub> diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka H<sub>0</sub> diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

- a. Jika sig >  $\alpha$  (0,05), maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>1</sub> ditolak.
- b. Jika sig <  $\alpha$  (0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.2.3 Uji Analisis Determinasi ( $R^2$ )

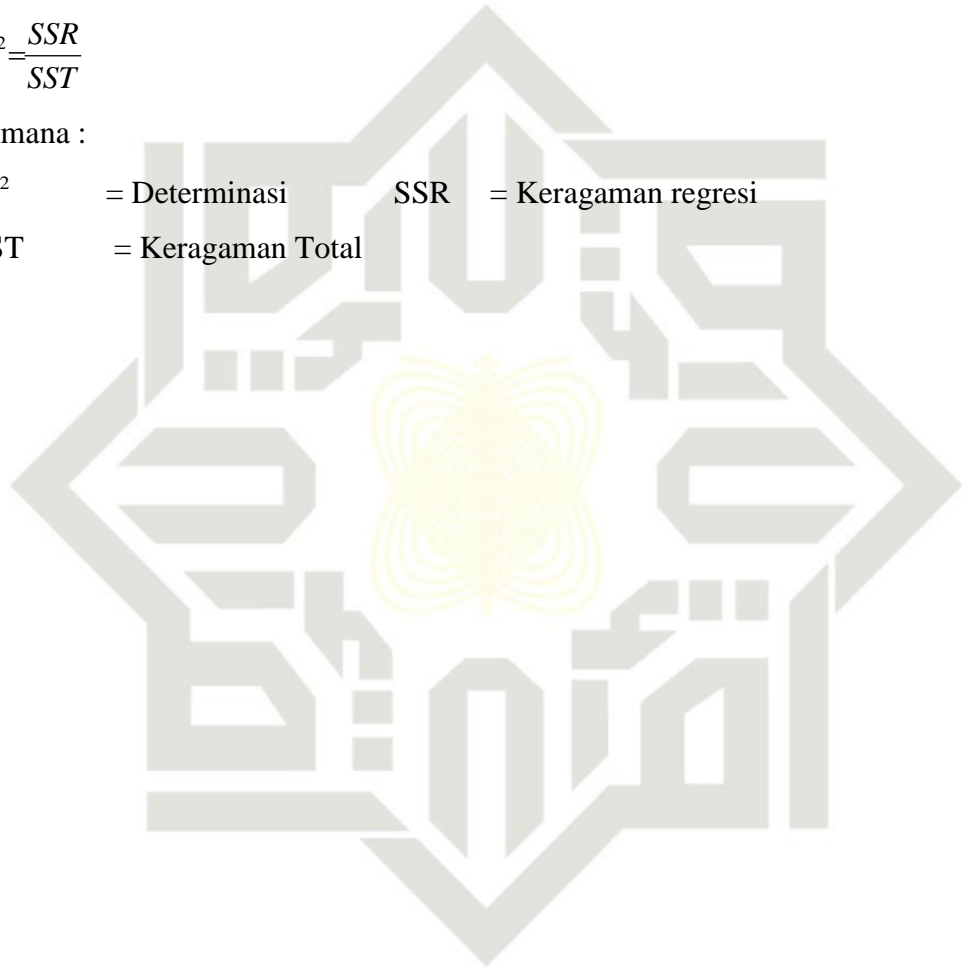
Uji analisis determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut : (Anwar Sanusi dalam Arpis Susanto, 2016:60)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana :

$$R^2 = \text{Determinasi} \quad SSR = \text{Keragaman regresi}$$

$$SST = \text{Keragaman Total}$$



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

### 4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Mesra

Ide didirikannya Rumah Sakit Mesra adalah berasal dari keinginan mulia Hj. Misrawaty, seorang tokoh medis senior di Kota Pekanbaru, beliau memulainya dengan mendirikan sebuah Rumah Bersalin dan balai pengobatan pada tahun 1995 dengan nama Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan MESRA yang beralamat di Gg. Surya Baru No. 01. Guna memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik, cepat dan akurat dalam suatu sistem manajemen terpadu, saat ini Rumah Bersalin dan Balai Pengobatan MESRA telah mendapatkan izin operasional menjadi Rumah Sakit Swasta dengan nama Rumah Sakit MESRA sendiri diresmikan pada tanggal 09 Mei 2009 oleh Bapak Bupati Kampar Bpk. Drs. H. Burhanuddin Husein.

Rumah Sakit MESRA saat ini berlokasi di jalan Raya Pasir Putih No. 03 A/B Perbatasan Siak Hulu Marpoyan Damai Pekanbaru-Riau sesuai dengan mottonya “Kami Melayani Dengan Sepenuh Hati” memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi seluruh masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit MESRA memiliki kebijakan mutu “Memberikan pelayanan kesehatan tepat dan manusiawi oleh tenaga medis profesional, terukur dan terarah dalam suatu sistem pelayanan manajemen yang handal”. Kami menyebutnya “*One Stop Services*”.

Pada tanggal 16 Mei 2015 Rumah Sakit MESRA beralih kepemilikan (*take over owner*) yang kemudian didukung oleh perubahan manajemen di berbagai divisi kerja.

### 4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Mesra

Visi merupakan pandangan atau keinginan yang hendak diwujudkan pada waktu tertentu. Dengan demikian Rumah Sakit Mesra

menetapkan visinya adalah : *Better Health, Better Life* (kesehatan yang lebih baik dan kehidupan yang lebih baik).

Dan Misi Rumah Sakit Mesra adalah sebagai berikut :

1. *Providing health solution for the customer in achieving better healthy life* (menyediakan solusi kesehatan bagi customer untuk meraih hidup sehat yang lebih baik). Kami hadir untuk membantu para customer kami dengan memberikan solusi terbaik bagi kesehatannya.
2. *Educating and inspiring people to care healthy life* (mendidik dan menginspirasi orang-orang agar peduli hidup sehat). Kami adalah orang-orang yang berkomitmen mengembangkan serta berbagi pengetahuan dan menginspirasi semua orang agar peduli pentingnya hidup sehat.
3. *Leading change in hospitality service* (memimpin perusahaan dalam pelayanan yang penuh keramahtamahan). Kami bekerja sama dengan orang-orang terbaik dan kami berkomitmen tinggi untuk selalu melayani dengan sepenuh hati dengan pelayanan yang penuh keramahtamahan.
4. *Growing and depoloving the value of human capital* (membagkitkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia). Kami adalah orang-orang yang memiliki bakat dan potensi besar dan kami selalu mengembangkan potensi diri untuk mencapai cita-cita kami sehingga kami dapat memberikan pelayanan terbaik kepada customer dan lingkungan sekitar.
5. *Creating and developing facilities, jop system and best management system* (menciptakan dan mengembangkan sarana fasilitas, sistem kerja dan sistem manajemen terbaik). Kami selalu kreatif dan inovatif dalam menciptakan dan mengembangkan sarana, fasilitas serta sistem terbaik untuk memberikan manfaat yang besar dalam meraih kemajuan dan kesejahteraan bersama.
6. *Growing and balancing the values of stakeholder* (menumbuhkan dan menjaga keseimbangan nilai-nilai semua pihak). Kami bekerja dan

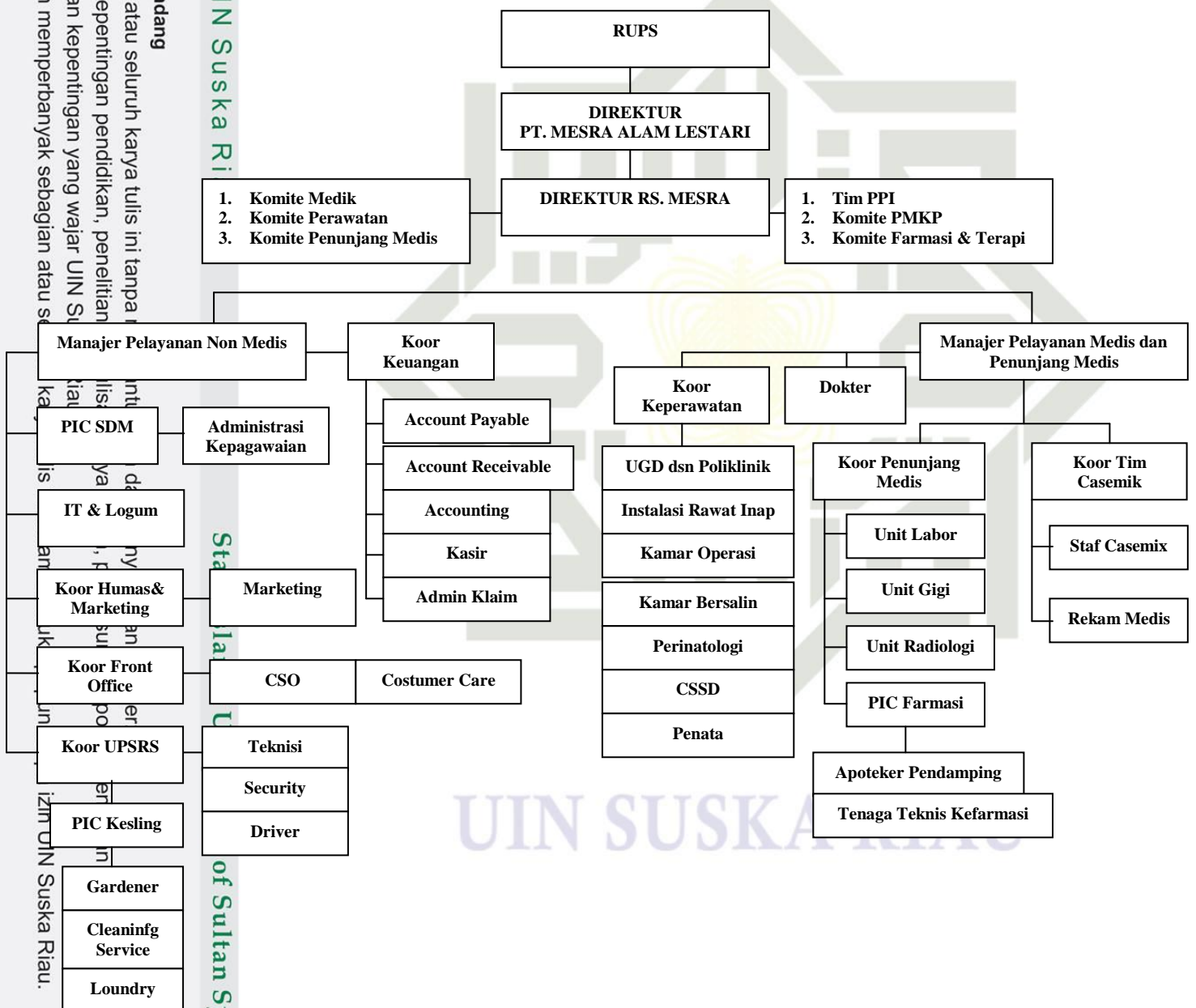
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekarya untuk selalu tumbuh dan berkembang bersama serta mampu memberikan manfaat yang seimbang kepada manajemen, anggota tim, mitra bisnis dan lingkungan sekitar kami.

### 4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Mesra

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Rumah Sakit Mesra



Sumber : Rumah Sakit Mesra Kec. Siak Hulu Kab. Kampar, 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa i
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Su
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau se

© Hak cipta milik UIN Suska Ri

of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan

### 1. Direktur

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi.
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur.
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi.
- d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan atau institusi.

### 2. Manajer Pelayanan Non Medis

Tugas :

- a. Menciptakan ide
- b. Melakukan seleksi
- c. Pengembangan konsep
- d. Melakukan sampel atau uji coba
- e. Melakukan evaluasi program
- f. Mempelajari strategi pesaing
- g. Mengawasi program yang telah berjalan

### 3. Manajer Pelayanan Dan Penunjang Medis

Tugas :

- a. Menghimpun kebijakan teknis dibidang pelayanan kesehatan rumah sakit sesuai kebutuhan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- b. Menyusun rencana kerja pelayanan kesehatan rumah sakit sesuai kebutuhan untuk menjadi program unit
- c. Merencanakan kebutuhan tenaga medis, penunjang medis, sarana prasarana medis dan logistik keperawatan sesuai ketentuan untuk kelancaran tugas unit
- d. Melakukan koordinasi tugas pelayanan dengan Unit Pelayanan Fungsional (UPF) dan Instalasi untuk kelancaran pelayanan rumah sakit

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Melakukan pembinaan, pengawasan dan evaluasi terhadap pelayanan kesehatan rumah sakit secara rutin untuk peningkatan kinerja unit.
4. Koordinator Perawat  
Melaksanakan Fungsi Perencanaan meliputi :
    - a. Merencanakan jumlah dan kategori tenaga keperawatan serta tenaga lain sesuai kebutuhan.
    - b. Merencanakan jumlah dan jenis peralatan keperawatan yang diperlukan.
    - c. Merencanakan dan menentukan jenis kegiatan /asuhan keperawatan yang akan diselenggarakan sesuai kebutuhan pasien.
 Melaksanakan Fungsi Penggerakkan dan Pelaksanaan meliputi :
    - a. Mengatur dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan pelayanan
    - b. Menyusun dan mengatur jadwal dinas tenaga perawat, sesuai kebutuhan dan ketentuan/ peraturan yang berlaku.
    - c. Melaksanakan program orientasi kepada tenaga perawat baru.
    - d. Memberi pengarahan dan motivasi kepada tenaga keperawatan untuk melaksanakan asuhan keperawatan sesuai ketentuan /standart
    - e. Mengadakan pertemuan berkala dengan pelaksana keperawatan.
    - f. Mengenal jenis dan kegunaan barang / peralatan serta mengusahakan pengadaannya sesuai kebutuhan pasien, agar tercapai pelayanan optimal.
    - g. Menyusun permintaan rutin meliputi kebutuhan alat, obat dan bahan lain yang diperlukan.
    - h. Mengatur dan mengkoordinasi pemeliharaan peralatan agar selalu dalam keadaan siap pakai.
    - i. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan inventaris peralatan.
    - j. Melaksanakan program orientasi kepada pasien dan keluarganya meliputi penjelasan tentang peraturan rumah sakit, tata tertib ruangan, fasilitas yang ada dan cara penanggulangannya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- k. Mendampingi dokter untuk memeriksa pasien dan mencatat program pengobatan serta menyampaikan kepada staf untuk melaksanakannya. Mengadakan pendekatan kepada setiap pasien, untuk mengetahui keadaannya dan menampung keluhan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi.
  - l. Menjaga perasaan pasien agar merasa aman dan terlindung selama pelaksanaan pelayanan berlangsung.
  - m. Memberi penyuluhan kesehatan terhadap pasien/keluarganya dalam batas wewenangnya.
  - n. Memelihara dan mengembangkan sistem pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan dan kegiatan lain yang dilakukan secara tetap dan benar.
  - o. Mengadakan kerjasama yang baik dengan kepala ruang rawat lain, kepala seksi dan seluruh kepala bidang dan kepala bagian unit lain.
  - p. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik antara petugas, pasien dan keluarganya, sehingga memberi ketenangan.
  - q. Memberi motivasi tenaga non perawat dalam memelihara kebersihan ruangan dan lingkungan rumah sakit.
  - r. Meneliti pengisian formulir sensus harian pasien.
  - s. Memelihara buku register dan berkas catatan medic
  - t. Membuat laporan harian dan bulanan mengenai pelaksanaan kegiatan asuhan keperawatan serta kegiatan lain, selanjutnya menyampaikan kepada Kepala Bidang Keperawatan.
5. Koordinator Keuangan
- Tugas manajer keuangan :
- a. Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.
  - b. Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.
- d. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.

Tanggung jawab utama manajer keuangan :

- a. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- b. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- c. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat.
- d. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem serta prosedur keuangan dan akuntansi. Selain itu juga mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.
- e. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.
- f. Merencanakan, mengkoordinasi, dan mengontrol arus kas perusahaan (*cash flow*), terutama pengelolaan piutang dan utang. Sehingga, hal ini dapat memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kondisi keuangan dapat tetap stabil.

## 6. PIC SDM

Untuk mendirikan perusahaan yang berkualitas, salah satu hal utama yang dibutuhkan adalah sistem manajemen SDM yang baik. Ada berbagai tugas yang harus dilakukan oleh manajemen ini, antara lain;

- a. Mendesain organisasi
- b. Mengatur cara dan sistem penilaian kinerja masing – masing karyawan
- c. Mengatur para karyawan
- d. Mengembangkan potensi karyawan dan organisasi
- e. Mengatur sistem asas manfaat, penghargaan dan juga tingkat kepatuhan karyawan.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa :

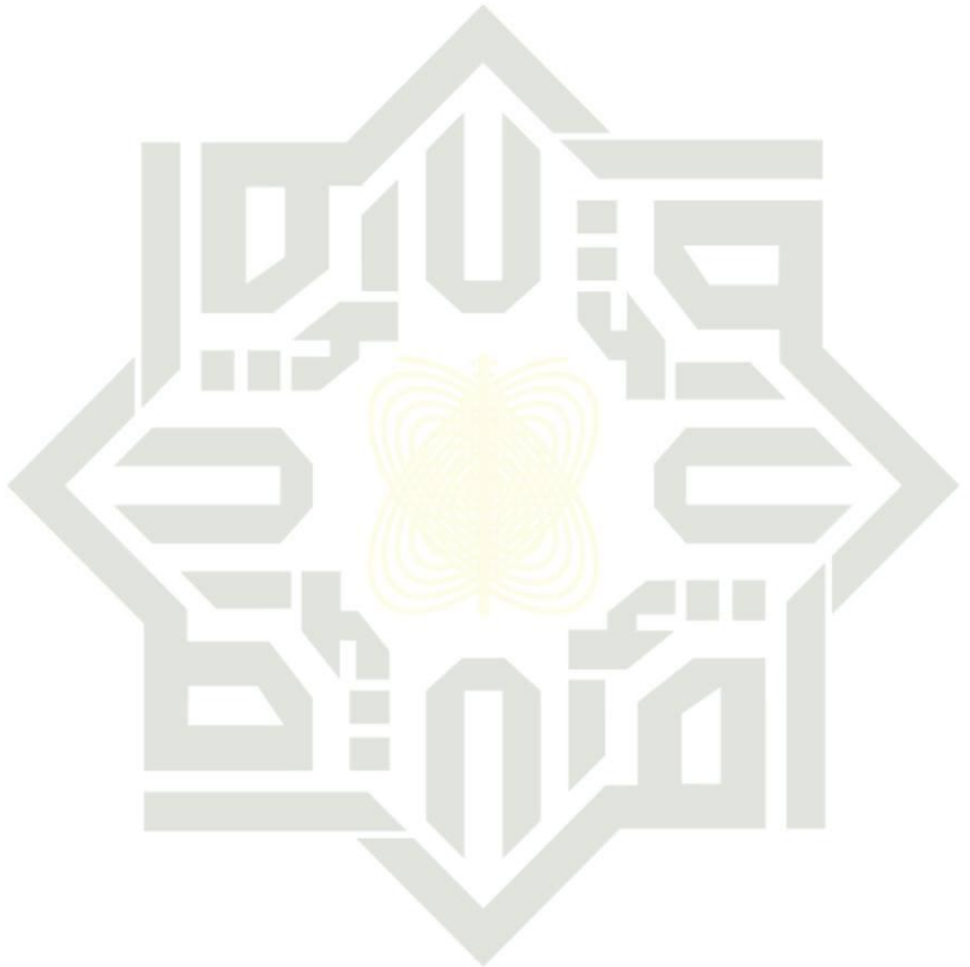
1. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
2. Loyalitas kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
3. Keterlibatan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

### Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan untuk perusahaan yaitu :

1. Diharapkan karyawan dapat bertanggung jawab atas pencapaian visi dan misi Rumah Sakit Mesra agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat.
2. Diharapkan karyawan memberikan pelayanan prima bagi pasien agar kepuasan pasien dapat terus meningkat sehingga kinerja Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar juga akan ikut meningkat.
3. Diharapkan karyawan bekerja sesuai target yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Mesra agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal.
4. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang baik bagi penulis dalam memahami variabel dalam penelitian ini.
5. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi akademik untuk tata cara penulisan hasil penelitian.
7. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lainnya agar dapat menambah wawasan.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, Riau.
- Triani, Fitri, 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)*, JOM FISIP, Vol. 4 No. 1 : 1-13.
- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Amstrong, M dan Baron, F, 2016. *Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Aikunto, Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aryaningtyas, A.T & Suharti, L, 2013. *Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja*, JMK, Vol. 15 No. 1:23-32.
- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan I, Gava Media, Yogyakarta.
- Chaerudin, Ali, dkk, 2020. *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, CV. Jejak, Sukabumi.
- Chairina, Raden Roro Lia, MM, 2019. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*, Zifatama Jawara, Sidoarjo.
- Edison, Emron, dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*, Alfabeta, Bandung.
- Fazhrizal, Vandy, I Wayan Bagia, Gede Agus Jana Susila, 2020. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 8 Tahun 2020.
- Hozaali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8, Cetakan ke VIII, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Prapta, M & Shaheen, M, 2017. *Impact of Work Engagement on Turnover Intention : Moderation by Psychological Capital in India Business : Theory and Practice*, Vol. 18 :136-143.
- Hamali, A.Y, 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Handoko, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Melayu, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendi, Suhedi, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang*, Jurnal UNPAD, 260.
- Hoole, C., & Bonnema, J, 2015. *Work Engagement And Meaningful Work Across Generational Cohorts*, Journal of Human Resources Management, Vol. 13 No.1 : 1-11.
- Husein, Umar, 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Rajawali, Jakarta.
- Iskandar & Yuhansyah, 2018. *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*, Media Sahabat Cendekia, Surabaya.
- I. Tomic, Z, Tesic, B. Kuzamanovic, 2018. *An Empricial Study of EMPLOYEE Loyalty, Service Quality Cost Reduction and Company Performance*, Economic Research.
- Jansson, S., dan Winklund F, 2019. *Employee Loyalty and The Factors Affecting It : A Qualitative Study Comparing People with Different Working Experience on Their View of Employee Loyalty*, Master Thesis, Umea School of Business.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kaswan, Ahyadi, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Lasari, Gowa, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Letsoin, Vinca Regina dan Sri Langgeng Ratnasari, 2020. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*, DIMENSI, Vol 9 No. 1 :17-34, ISSN : 2085-9996.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M, 2014. *Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada PT. BTN-Ciputat*, Binus Business Review, Vol. 5 No. 2, 551. <https://doi.org/10.2151/bbr.v5i2.1026>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maspuatun, Maspuatun, Zulfina Adriani Besse Wediawati, 2024. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Marangin*, JIMT : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 4 No. 1, e-ISSN : 2686-4924, p-ISSN : 2686—5246, DOI : <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i1>.
- Mauliada, Reiza dan Askiah, 2020. *Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya*, Borneo Student Research Vol. 2 No. 1:696-704.
- Paerah, Andi, 2023. *Pengaruh Loyalitas, Keterlibatan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Disperndagkop dan UKM di Provinsi Papua*, JURNAL MEDIA EKONOMI, Vol. 23 No. 1, 64-76, E-ISSN : 2579-4418, P-ISSN : 1411-2973, DOI : 10.30595/medek.v23il.16212.
- Pangestu, Aji, 2020. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai di KSP Karya Utama Bondowoso*". Journal of Chemical Information and Modeling, Vol. 53 No. 9:1689-1699.
- Patras, Desty, dkk, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pengadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*, JURNAL EMBA, Vol.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

5 No.2 : 1978-1988.

- Poerwopoespito, 2014. *Komitmen dalam Sumber Daya Manusia*, Management Student, Jakarta.
- Putra, Wico Mardiono, Zusmawati, 2024. *Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat*, Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 17 No. 1 Februari 2024 DOI Issue : 10.46306/jbbe.v17i1, p-ISSN : 2087-040X, e-ISSN : 2721-7213.
- Petro, Taufik Achmad Dwi, Nabella Ajeng Prameswari, Oom Qomariyah, 2020. *Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial*, Jurnal Psikologi, (157) 154-163.
- Rahmatia, dkk, 2022. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminisitrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, Vol. IX No. 3: 422-434.
- Rahmi, Amelia dan Mulyadi, 2018. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. PLN Banda Aceh*, Jurnal ILMAN, Vol. 6 No. 1:68-76, <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2018. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Buku 1, Edisi ke 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Sampul, Cintya Ribka, 2020. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Horison Hotels Jayapura*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Sari, Irma Novita, 2019. *Pengaruh Disiplin Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi Antaran PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember*, Universitas Jember.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sendow, Greis M, Victor P.K, Lengkong, Delia Pansiang, 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insai*, JURNAL EMBA, Vol. 5 No. 2 :2781-2789.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Saptiadi, S., Sintaasih, D., & Wibawa, I, 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3103-3132, doi:10.24843/EEB.2017.v06.i08.P07.
- Shalahi, Jesica Radana, 2019. *Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan*, Universitas Medan Area.
- Siswanto, 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, & Sangadji, E. M, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Prabantani, Ed)*, Edisi 1, Andi, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel, 2013. *Pengantar Manajemen*, Edisi Keempat, Jilid Lima dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi, H, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Andi, Jakarta.
- Suparno, R dan Eti Nirhayati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Ssanti, A.A Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami, 2021. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia*, Jurnal EMAS, Vol. 2 No. 2, E-ISSN : 2774-3020.
- Sutanto, E.M & Perdana, M, 2016. *Antecedents Variabel Of Employee Loyalty*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 18 No. 2. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/issue/view/3237>.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Pranada Media, Yogyakarta.
- Tono, Wahyu, 2021. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang)*, STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Umar, Husein, 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ukhami, Rizky Marisa dan Palupiningdyah, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Pada Organizational Citizenship Behaviour*, Management Analysis Journal, Vol. 5 No. 4, ISSN : 2252-6552.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wilianto, Hendry, 2019. *Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti*, AGORA, Vol. 7 No. 1.
- Wulandari, Norma Dwi, 2021. *Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Yakup, Y, 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Perisai, Vol. 1 No. 3 :273-290.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KUISIONER PENELITIAN****PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MESRA  
KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

Assalamu'alaikum, wr...wb....  
Responden yang terhormat,

Harapan dan do'a saya semoga bapak/ibu dalam keadaan sehat walafiat, sehingga dapat melaksanakan aktifitas sehari-hari dengan baik serta selalu semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Saya berharap bapak/ibu menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Kesediaan bapak/ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya. Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati bapak/ibu.

Hormat Saya,  
Peneliti

**Bhakty Windraguna**  
**Nim. 11870113901**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## IDENTITAS RESPONDEN

Pada bagian ini bapak/ibu dimohon dengan sungguh-sungguh dan jujur untuk mengisi data identitas yang jelas. Data identitas bapak/ibu akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi keseharian bapak/ibu.

### A. Data Responden :

1. No. Responden : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Umur :  < 20 Tahun  
 21-30 Tahun  
 31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  
 > 50 Tahun
4. Pendidikan :  SMA  Strata 2  
 Diploma 3  
 Starata 1
5. Masa Bekerja :  < 1 Tahun  
 1 – 5 Tahun  
 6 – 10 Tahun  
 > 10 Tahun

### B. Petunjuk :

1. Pada kuisioner ini bapak/ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ada 5 (lima) kategori jawaban yang di pilih, yaitu:

- SS = Sangat setuju = 5  
 S = Setuju = 4  
 CS = Cukup setuju = 3  
 TS = Tidak setuju = 2  
 STS = Sangat tidak setuju = 1

3. Berilah tanda (√) apabila anda memilih jawaban

4. Mohon di isi seteliti mungkin dan jawablah semua pertanyaan.

No	PERNYATAAN Keterlibatan Kerja (X <sub>1</sub> )	JAWABAN RESPONDEN				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Berpartisipasi Aktif Dalam Pekerjaannya</b>					
1.	Saya peduli dengan lingkungan kerja saya.					
2.	Saya peduli terhadap kinerja yang saya capai.					
<b>B.</b>	<b>Menunjukkan Pekerjaan Adalah Hal Yang Utama</b>					
3.	Saya memberikan kinerja terbaik bagi Rumah Sakit Mesra					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kontribusi terhadap Rumah Sakit Mesra.					
<b>C.</b>	<b>Melihat Pekerjaan Adalah Suatu Hal Yang Penting Bagi Harga Diri</b>					
5.	Saya dengan senang hati melayani pasien Rumah Sakit Mesra					
6.	Saya bersikap ramah dengan pasien Rumah Sakit Mesra.					
<b>D.</b>	<b>Keterlibatan Mental Dan Emosional</b>					
7.	Saya menyenangi pekerjaan saya.					
8.	Saya bekerja dengan penuh semangat.					
<b>E.</b>	<b>Motivasi Kontribusi</b>					
9.	Pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
10.	Pimpinan dapat memotivasi saya dalam mencapai kinerja yang maksimal.					
<b>F.</b>	<b>Tanggung Jawab</b>					
11.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Saya bertanggung jawab atas pencapaian visi dan misi Rumah Sakit Mesra.					
No	<b>PERNYATAAN</b>	<b>JAWABAN RESPONDEN</b>				
	<b>Loyalitas Karyawan (X<sub>2</sub>)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>A.</b>	<b>Kepatuhan</b>					
1.	Saya menaati peraturan yang ditetapkan Rumah Sakit Mesra.					
2.	Saya bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Rumah Sakit Mesra					
<b>B.</b>	<b>Tanggung Jawab</b>					
3.	Saya bertanggung jawab atas kenyamanan pasien.					
4.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.					
<b>C.</b>	<b>Dedikasi</b>					
5.	Saya memberikan kinerja terbaik untuk Rumah Sakit Mesra					
6.	Saya memberikan pelayanan prima bagi pasien.					
<b>D.</b>	<b>Integritas</b>					
7.	Saya memberikan informasi secara baik dan benar bagi pasien.					
8.	Saya jujur dalam bekerja.					
No	<b>PERNYATAAN</b>	<b>JAWABAN RESPONDEN</b>				
	<b>Kinerja (Y)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>A.</b>	<b>Fokus Pada Target</b>					
1.	Saya bekerja sesuai target yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Mesra					
2.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan					
<b>B.</b>	<b>Kualitas Sesuai Standart</b>					
3.	Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Saya mampu mencapai standart yang ditetapkan Rumah Sakit Mesra.					
<b>C.</b>	<b>Pekerjaan Selesai Tepat Waktu</b>					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6.	Saya dapat bekerja secara efektif dan efisien					