

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

NAMA : SRY MARYANA SARAGIH
NPM : 20520082
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PROFESIONALISME, KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT ESTOMIHI MEDAN

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Drs. Juara Simanjuntak, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Gloria J.M Sianipar, SE., M.Si

Dekan



Dr. E Hannonangan Siallagan, SE., M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat.

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan pendidikan, ilmu pengetahuan dan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Rumah Sakit Estimohi merupakan rumah sakit umum (RSU) milik swasta dan merupakan rumah sakit tipe C di kota yang terletak di wilayah kota Medan, Sumatera Utara. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan ditunjang oleh fasilitas medis lainnya. Rumah sakit merupakan sarana tempat kesehatan. Kinerja yang diberikan dalam bentuk jasa dengan berbagai jumlah dan diberikan oleh berbagai kinerja seperti kinerja medis, kinerja keperawatan/kebidanan, kinerja farmasi dan lain-lain. Berbagai kinerja yang diberikan ini menjadikan rumah sakit punya peran yang sangat strategis dalam memberikan dan menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas karena memiliki sumber daya yang potensial untuk dikembangkan yaitu fasilitas kinerja yang padat teknologi, padat karya dan padat modal. Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Manungkunegara 2017:67). Kemampuan pegawai dapat diukur melalui pengetahuan yang dimiliki seperti keterampilan, etos kerja dan motivasi kerja. Semakin tinggi kemampuan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Begitu pula sebaliknya jika kemampuannya rendah maka semakin rendah pula kinerjanya. Pegawai rumah sakit diharapkan mampu mengemban tugas umum dengan baik, memiliki kompetensi yang baik secara tepat tanggap, profesional serta mampu berkompetisi.

Dalam sebuah instansi atau organisasi kinerja seorang pegawai bisa dikatakan baik apabila pegawai mampu atau bisa memberikan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, seperti yang didefinisikan oleh Pasolong (2016:176) bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik jika pegawai tersebut mampu memberikan hasil yang ditetapkan atau disepakati bersama.

Kinerja dari seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki cara dan kemampuan tersendiri dalam melakukan tugasnya. Pihak rumah sakit dapat menjadi kinerja sebagai tolak ukur dari masing-masing pegawai. Menurut Bangun (2015:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Kinerja pegawai di Rumah Sakit Estomihi dinilai dari efektivitas dan efisiensi pegawai dalam mengerjakan tugasnya, efisiensi memacu pada kemampuan seseorang melakukan suatu kegiatan untuk memberikan memberikan hasil yang memuaskan, efektivitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan keinginan karena sesuatu yang efektif, maka dapat memberikan hasil yang memuaskan sesuai yang diharapkan.

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari Rumah Sakit Estomihi Medan diperlukan sumber daya yang mampu bekerja secara optimal dan untuk mematuhi dan mengukur kinerja pegawai maka dilakukan penilaian kinerja supaya mengetahui pencapaian kinerja pegawai. Hasil pencapaian kinerja Rumah Sakit Estomihi Medan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 1
Rata-rata pencapaian nilai kinerja pegawai Rumah Sakit Estomihi
2022-2023

Unsur Penilaian Kinerja	2022	2023	Perbandingan	Keterangan
Kualitas pelayanan	77,50	76,69	Turun	Sangat Baik 91-100
Kualitas kerja	77,89	78,50	Naik	
Efektivitas kerja	76,55	77,89	Naik	Baik 71-80
Efisiensi waktu	77,80	78,50	Naik	
Kerjasama	77,69	81,39	Naik	Cukup 51-60
Disiplin	77,89	78,54	Naik	
Jumlah	465,32	476,81	Naik	
Rata-rata pencapaian kerja pegawai	77,55	79,46	Naik	

Sumber: Rumah Sakit Estomihi Medan Tahun, 2022-2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa Rumah Sakit Estomihi Medan menetapkan beberapa unsur kinerja untuk membandingkan dan menilai kinerja pegawai dari tahun 2022-2023. Hasil pencapaian dari program kerja Rumah Sakit Estomihi masih mengalami penurunan yaitu kualitas pelayanan. Dalam data tersebut dijelaskan bahwa kualitas pelayanan terhadap peraturan pada tahun 2022 sebesar 77,50 dan mengalami penurunan pada tahun 2023 sebesar 76,69.

Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara

kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Sutrisno (2014:205) Profesionalisme adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, profesionalisme pegawai dalam memilih metode kerja yang lebih tanggap dan efisien.

Profesionalisme pegawai di Rumah Sakit Estomihi memiliki beberapa aspek yaitu mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional, memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya, menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik, memiliki daya tahan dan konsistensi yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaannya, memiliki kewenangan yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensi yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan dari pihak berwenang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, artinya keahlian memiliki dan kemampuan aparat menrefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai organisasi (Reszy & Rayna, 2018:168).

Salah satu SOP yang ada di rumah sakit ini yaitu pada unit rekam medis. Rumah sakit sebaiknya menyediakan pelayanan yang baik salah satu pelayanan rumah sakit diantaranya yaitu, rekam medis dimana merupakan komponen penting dalam manajemen rumah sakit yang digunakan untuk menyajikan informasi yang akurat dan lengkap tentang proses pelayanan medis dan kesehatan baik dimasa kini maupun yang diperkirakan yang akan terjadi dimasa datang.

Permenkes No. 269/Menkes/PER/III/2008 di dalam isi berkas rekam medis pasien rawat inap dan perawatan satu hari sekurang-kurangnya memuat; identitas

pasien, tanggal dan waktu, hasil pemeriksaan, pengobatan, ringkasan pulang, nama dan tanda tangan tenaga kesehatan yang memberi pelayanan kesehatan, serta pelayanan lain yang dilakukan oleh tenaga kesehatan tertentu, menyatakan rekam medis harus dibuat secara lengkap.

Berkas rekam medis yang berisi lengkap karena dapat digunakan sebagai pemeliharaan kesehatan dan pengobatan pasien dan alat bukti dalam proses penegakan hukum, disiplin kedokteran, dan kedokteran gigi dan penegakan etika kedokteran dan etika kedokteran gigi, keperluan pendidikan dan pelatihan, dasar pembayaran biaya pelayanan kesehatan dan statistika kesatan, salah satu yang mengisi kelengkapan rekam medis hanya boleh dilakukan oleh dokter atau dokter gigi, perawat yang merawat pasien, bidan dan pelayanan kesehatan tertentu yang bertanggung jawab dalam mengisi catatan atau dokumen yang dibuat pada rekam medis (Permenkes No. 269/Menkes/PER/III/2008).

Pentingnya kelengkapan catatan keperawatan pada lembar berkas rekam medis sebagai alat komunikasi antara tenaga kesehatan, untuk pembelan yang sah terjadi gugatan, yaitu sebagai pembuktian dalam perkara hukum. Catatan tersebut juga dapat digunakan sebagai pegangan hukum bagi rumah sakit, petugas kesehatan, maupun klien. Karena didalamnya terdapat bukti tertulis yang berisi perawatan semasa dirawat dirumah sakit, peran perawat juga sebagai mutu pelayanan kesehatan di Rumah sakit yang sangat berpengaruh oleh tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah sakit (Amelia,2014:4). Kelengkapan pengisian data catatan keperawatan sama pentingnya dengan catatan rekam medis walaupun hanya bersifat dokumen tambahan, namun dapat berguna untuk penanganan pasien pada kunjungan berikutnya.

Berdasarkan survey awal di RS Estomihi Medan ruangan perawatan pasien rawat inap terdiri dari 4 ruangan yaitu Marta, Maria, Ribka dan Naomi peneliti menemukan ketidaklengkapan pengisian catatan keperawatan di setiap ruangan perawatan, ketidaklengkapan catatan keperawatan terdapat pada catatan administrasi dan catatan klinis dan dapat disimpulkan belum seluruhnya tenaga keperawatan di setiap ruangan mengisi catatan keperawatan pada berkas rekam medis rawat inap secara lengkap. Ketidaklengkapan catatan keperawatan bisa

mengakibatkan *missed communication*, sehingga bisa terjadi pengulangan dan tidak dilaksanakan tindakan sama sekali kepada pasien dan dapat berdampak tidak diketahuinya riwayat penyakit pasien sebelumnya apabila berkunjung kembali ke rumah sakit untuk diberikan pengobatan dan tindakan.

Kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit Estomihi Medan. Menurut Wibowo (2016:8) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Hal ini berarti bahwa bahwa pegawai akan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan tetapi juga ada tujuan lain yaitu untuk imbalan dan balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang ditetapkan dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Rumah Sakit Estomihi memperkenalkan model penilaian kinerja yang berbasis kompetensi. Keahlian menunjukkan kemampuan SDM secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bagi seorang pegawai keahlian yang dibutuhkan bukan hanya kemampuan multitasking untuk mengelola administrasi, keuangan dan koordinasi. Keterampilan dalam berkomunikasi baik secara lisan atau tulisan juga dibutuhkan untuk berinteraksi dengan baik kepada pasien, dokter atau staf lainnya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu etika kerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari etika yang menjadi kepercayaan bagi para pegawai. Namun sebaliknya jika etika kerjanya buruk maka akan menghasilkan kinerja yang buruk pula. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing pegawai, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja seseorang (Widnyani dan

Suartina 2021:322). Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu akan mempunyai etos kerja yang tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat kerjanya.

Rumah Sakit Estomihi menjadikan etika kerja juga diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dan perusahaan sebab etika mempresentasikan tingkah laku pegawai saat bekerja. Sehingga ketika suatu perusahaan atau organisasi mampu menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada sistem kerja perusahaan dan pencapaian dari perusahaan dan organisasi tersebut. Etika kerja di bagian tata usaha rumah sakit merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga integritas dan pelayanan yang berkualitas. Permasalahan yang sering muncul terkait etika kerja yaitu pelanggaran terhadap kerahasiaan informasi dapat merusak kepercayaan pasien dan reputasi rumah sakit.

Maka, dengan kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan harapan dalam mencapai suatu tujuan bagi instansi, dan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis lebih dalam pada penelitian ini dengan judul **“PENGARUH PROFESIONALISME, KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT ESTOMIHI MEDAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah peneliti ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Estomihi Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Estomihi Medan?

3. Bagaimanakah pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Estomihi Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Estomihi Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Estomihi Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Estomihi Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Estomihi Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Estomihi Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin memuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pengembangan teori untuk mendalami konsep faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme, kompetensi dan etika kerja serta dapat dijadikan sebagai referensi pengembangan ilmu terkait topik penelitian yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh profesionalisme, kompetensi dan etika kerja terhadap kinerja

pegawai.

b. Bagi Rumah Sakit Estomihi

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi rumah sakit Estomihi untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh profesionalisme, kompetensi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Pengertian Profesionalisme

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, profesional berasal dari kata profesi yang berarti bidang pekerjaan yang dilandasi keahlian tertentu. Sedangkan profesional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme adalah mutu dan kualitas yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme diartikan sebagai perilaku, cara atau kulaitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Amirullah 2016:76).

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya pegawai yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan pegawai merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi yang mewakili ketrampilan yang tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa (Notoadmodjo, 2014:74).

Sutrisno (2014:205) Profesionalisme adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atas pekerjaan yang dibeban kepadanya. Misalnya profesionalisme pegawai dalam memilih metode pekerjaan yang lebih tanggap dan efisien. Hamali (2017:78) profesionalisme merupakan keahlian untuk ammpu melaksanakan tugas fisik dan mental. Profesional dalam melakukan tugas fisik artinya pegawai mampu mengerjakan tugas tertulis maupun tidak tertulis yang diberikan oleh pimpinan. Dalam profesionalisme secara mental atau keahlian kognitif termasuk berpikir analistis dan konseptual. Adapun bagian dari profesionalisme yaitu:

1. Profesionalisme dalam menggunakan alat yaitu kemampuan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan.
2. Profesionalisme dalam menganalisis adalah kemampuan pegawai dalam suatu pekerjaan dan menyusun urutan pekerjaan.
3. Kecepatan mengerjakan tugas adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan seefektif mungkin.
4. Profesionalisme dalam membaca situasi yang artinya pegawai harus mampu membaca situasi dan kondisi organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat diartikan bahwa profesionalisme

sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilaku sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah profesionalisme disini menunjukkan sebuah potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme

Profesionalisme adalah karakteristik yang penting dalam berbagai bidang dan pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterima seseorang dapat memengaruhi kemampuannya untuk menjadi seorang profesional yang kompeten dalam bidangnya. Pendidikan formal dan pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

2. Etika dan Nilai

Etika dan nilai pribadi memainkan peran penting dalam profesionalisme. Seseorang yang memiliki nilai-nilai yang baik dan integritas tinggi cenderung lebih profesional dalam perilaku dan keputusannya.

3. Pengalaman

Pengalaman dalam pekerjaan atau bidang tertentu dapat membantu seseorang menjadi lebih profesional. Dengan pengalaman, seseorang dapat mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka.

4. Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi dengan baik, baik secara lisan maupun tertulis, adalah faktor penting dalam profesionalisme. Komunikasi yang efektif memungkinkan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, klien, dan atasan dengan baik.

5. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan seseorang adalah komponen penting dari profesionalisme. Ini termasuk keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan proyek dengan baik.

6. Etika Kerja

Disiplin, ketekunan, dan komitmen terhadap pekerjaan adalah bagian dari etika kerja yang penting. Seseorang yang memiliki etika kerja yang kuat cenderung lebih profesional dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya.

7. Penampilan dan Penataan Diri

Penampilan pribadi dan penataan diri juga mempengaruhi profesionalisme. Tampilan yang rapi dan sopan menciptakan kesan yang baik pada rekan kerja dan klien.

8. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, menginspirasi, dan memotivasi orang lain adalah karakteristik profesionalisme yang penting, terutama bagi individu yang berada dalam posisi manajerial atau kepemimpinan.

9. Perilaku di Tempat Kerja

Cara seseorang bersikap dan berperilaku di tempat kerja, termasuk kerja sama dengan rekan kerja, mengelola konflik, dan menghormati perbedaan, juga merupakan faktor penting dalam profesionalisme.

10. Pengembangan Diri

Kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan diri adalah ciri profesionalisme yang penting. Profesional yang berorientasi pada pengembangan diri cenderung selalu meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya

2.1.3 Indikator Profesionalisme

Indikator profesionalisme adalah tanda atau perilaku tertentu yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang memenuhi standar profesional dalam pekerjaannya. Menurut Hamali (2017:78) ada beberapa indikator umum yang dapat digunakan untuk mengevaluasi profesionalisme:

1. Keahlian teknis

Suatu teknik atau cara khusus pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya agar sesuai dengan yang diperintahkan pimpinan perusahaan.

2. Keahlian interpersonal

Dimana pegawai mampu menghabiskan banyak waktu berhubungan dengan orang-orang diluar organisasi dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam mengembangkan organisasi yang dijalankan.

3. Keahlian konseptual

Profesionalisme konseptual ini tergantung pada kecukupan mental seorang pegawai untuk bisa memahami dan mengerti berbagai masalah yang tengah dihadapi oleh organisasi serta mampu mencari solusi terbaik dalam memecahkan masalah tersebut.

4. Keahlian menganalisa

Profesionalisme analisis ini akan mengantar pegawai pada penentuan keputusan. Sebagai prioritas dan atas kemampuan menganalisa dalam memutuskan langkah apa yang harus diambil oleh sebuah organisasi dengan

meminimalisir dampak buruknya atas pilihan atau keputusan yang telah diambil.

5. Keahlian komunikasi

Pimpinan maupun pegawai lainnya dituntut memiliki keterampilan berkomunikasi secara verbal dan nonverbal sehingga akan terjalin hubungan komunikasi yang efektif dan mampu membangun kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan sehingga menjadi lebih ringan dan tidak menjadi beban (Notoadmodjo,2014:82).

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Secara konseptual menurut peneliti, kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*standart operating procedure*). Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan perusahaan supaya perusahaan mendapatkan keterampilan (Hasibuan,2015:8). Menurut Edison (2016:8) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dan menurut (Nurchahyo, 2015:8) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang dapat dipakai untuk memprediksi tingkat efektifitas atau keberhasilan dalam tugas dan tanggungjawab dalam situasi tertentu untuk kerja mereka yang seimbang dengan penghargaan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Menurut Wibowo (2016:8) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan

yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Kompetensi yang merupakan kapasitas pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan pekerja (Panjaitan,F, & Sianipar, G. 2017:9).

Pada dunia kerja kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan yang seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seseorang pegawai telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Menurut Wibowo (2016:9) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang pegawai mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan. Melalui kompetensi yang kita miliki perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk kita. Bukan menjadi acuan baku bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang kompetensi, tetapi sebagai calon pegawai kita perlu tahu kira-kira kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan.

Berdasarkan teori dan pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:9), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

1. kepercayaan dan nilai

Dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi

terhadap karyawan. Dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyangkut status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

4. Citra Diri

Citra diri juga merupakan pandangan pribadi tentang diri sendiri atau gambaran mental yang menggambarkan karakteristik diri seperti cerdas, cantik, berbakat dan baik hati.

5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.3 Etika Kerja

2.3.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Etika berasal dari kata Yunani “Ethos” (Ta etha) berarti adat istiadat atau kebiasaan. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan hidup yang baik, yaitu baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan semua kebiasaan yang dianut dan

diwariskan secara turun temurun. Rini dan Intan (2015:3). Menurut Yanesti (2018:5) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Menurut Yanesti (2018:5) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan. Inamo (2014:24) menyatakan bahwa etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang melahirkan standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan. Juga kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Sukhidin (2017: 50) Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.

3. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. Etos kerja

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

5. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.

2.3.3 Indikator Etika Kerja

Menurut Yanesti (2018:7-8) indikator etika kerja yaitu:

1. Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.

2. Kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin kerja

Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.

5. Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, pada umumnya sependapat bahwa prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pengelolaan pegawai. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Manungkunegara 2017:67). Moeheriono (2014:95) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya menurut Budiar (2014:8), bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Sedangkan menurut Noerhayati (2016:12), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sehubungan dengan kinerja, maka sistem penilaian berperan penting. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, bukan hanya dinilai dari hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja selain digunakan untuk menilai prestasi kerja pegawai adalah juga mengukur kemajuan dalam bekerja, dan kemungkinan pegawai untuk dipromosikan.

Menurut definisi kinerja pegawai menurut para ahli dapat diartikan bahwa kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:982) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Profesionalisme

Artinya keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugasnya

2. Tanggung Jawab

Kesadaran untuk mengambil tanggung jawab terhadap tindakan terhadap keputusan yang diambil, dan memahami konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan

3. Pengembangan Diri

Bersedia terus belajar dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaan atau profesinya, serta mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang tersebut

4. Profesionalisme Sosial

Menghormati keberagaman, menghargai perbedaan dan bersikap baik terhadap semua orang yang berada di organisasi tersebut.

5. Kemampuan atau Kompetensi

Artinya kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

6. Pengetahuan

Artinya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

7. Rencana Kerja

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

8. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.

9. Etika Kerja

Artinya sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

10. Kepatuhan

Merupakan sikap atau perilaku seseorang dalam mematuhi aturan, peraturan dan kebijakan yang berlaku.

2.4.3 Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut ini ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai (Bernadin & Russel 2014:4) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, apakah sesuai atau tidak, apakah baik atau sebaliknya. Apabila ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, maka bisa dikatakan kualitas kerjanya bagus.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yakni jumlah yang mampu dihasilkan oleh pegawai tersebut. Jumlah dapat berupa aktivitas yang dihasilkan atau jumlah unit

3. Efisien waktu

Efisiensi waktu dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, juga dapat dilihat dari kedisiplinan, datang tepat waktu, mampu memenuhi janji, mampu menyelesaikan deadline, dan lain sebagainya.

4. Efektifitas kerja

Efektifitas yakni mampu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya untuk meningkatkan kualitas kerja. Untuk mencapai hal ini, seorang pegawai atau karyawan butuh skill untuk menunjang kinerjanya.

5. Kerjasama

Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Indri Ferawati (2020)	Pengaruh Profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Rumah sakit Umum Daerah Ciamis	X1: profesionalisme X2: Etika kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa kinerja pegawai pada RSUD Ciamis sudah baik. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh profesionalisme dan etika kerja

					<p>pegawai sebab semakin baik profesionalisme dan etika kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang diberikan kepada setiap pasien yang datang, pasien akan semakin senang jika setiap pegawai mempunyai profesionalisme yang tinggi dan kinerja yang bagus.</p>
2	Darwis (2021)	<p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin pegawai dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar</p>	<p>X1: Kompetensi X2: Disiplin pegawai X3: Sarana prasarana Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, disiplin pegawai dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, disiplin pegawai dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

3	N.L.P.S Mastrini (2022)	Pengaruh Etika kerja, Iklim organisasi, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar	X1: Etika Kerja X2: Iklim Organisasi X3: Keadilan organisasi Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan Etika kerja, Iklim organisasi, dan Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar
4	Vanyas verany kojong- ian (2021)	Pengaruh Kompotensi, Komitmen Organisasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado	X1: Kompetensi X2: Komitmen organisasi X3: Kerja sama tim Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan kerja sama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
5	Maksum (2022)	Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah	X1: Profesionalisme X2: Karakteristik kerja X3: Budaya Organisasi Y:	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme, Karakteristik kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh

		Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi	Kinerja Pegawai		positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi
6	Niken larasati (2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu-Kabupaten Brebes	X1 : kompetensi X2: komitmen organisasi Y : kinerja pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian mengemukakan bahwa variabel kompetensi memiliki rata-rata 648 atau kategori setuju, variabel komitmen organisasi memiliki rata-rata 590 atau kategori setuju dan variabel kinerja memiliki rata-rata 643,7 atau kategori setuju. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 92,2% dan 9,1% sedangkan pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap pegawai masing-masing sebesar 90,1% dan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh

					variabel lain di luar penelitian.
--	--	--	--	--	-----------------------------------

Sumber : diolah oleh penulis

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.6.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilaku sehari-hari dalam organisasi. Tingkat profesionalisme pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada kinerja pegawai yang telah ditetapkan atau yang telah direncanakan sebelumnya, begitu sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah maka tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana sebelumnya.

Hal ini didukung oleh penelitian Ferawati(2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena profesionalisme adalah pegawai akan termotivasi, melakukan pencapaian dengan baik dan menyingkirkan kepentingan pribadi demi meningkatkan kinerja pegawainya.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja semakin banyak dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. (celesia, dkk.2017:11)

Hal ini didukung oleh penelitian Darwis (2019) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

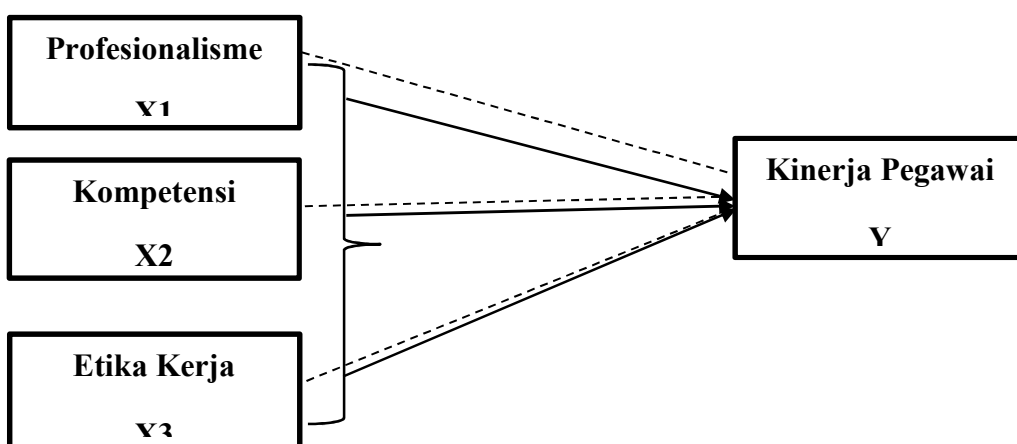
Dalam sebuah organisasi etika sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan. Etika adalah sifat atau watak baik dari seseorang karyawan atau pegawai yang mempunyai perilaku positif untuk suatu organisasi maupun perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian N.L.P.S Mastrini (2022) yang menyatakan bahwa etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan yang berarti bawa etika kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.6.4 Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, dan Etika Kerja Terhadap kinerja pegawai

Dari beberapa ahli penelitian terdahulu yang dilampirkan penulis pada Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebab semakin baik profesionalisme maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana setiap pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik maka kinerja juga akan semakin baik. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana sikap dan perilaku pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dan dapat disimpulkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Estomihi Medan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Estomihi Medan.
3. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Estomihi Medan.
4. Profesionalisme, kompetensi, dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Estomihi Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Statistik paramatik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran dan populasi melalui data sampel.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Tempat dan waktu penelitian adalah serangkaian gambaran umum yang menjelaskan lokasi teknik pengumpulan data dalam sebuah riset. Bagian ini dibuat sebagai penjelasan bahwa penelitian tersebut benar-benar dilakukan. Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di Rumah Sakit Estomihi, Jalan Sisingamangaraja No. 235, Sudirejo II, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20217. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Januari 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:149) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memounyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 150 orang terdiri dari 8 dokter umum, 23 dokter spesialis, 45 orang perawat, 23 orang bidan dan tenaga medis dan 51 orang andimistrasi di Rumah Sakit Estomihi, Jalan Sisingamangaraja No. 235.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Adapun pendekatan sampel penelitian ini adalah probability sampling. Dimana probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan

peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk di pilih menjadi anggota sampelnya yaitu 60 orang pegawai di Rumah Sakit Estomihi, Jalan Sisingamangaraja No. 235.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Bentuk penelitian ini adalah memakai metode penelitian deskriptif kuantitatif yang meliputi pengumpulan data, penyusunan dan analisa yang berasal dari angka-angka dalam catatan instansi yang bersangkutan, kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya diadakan suatu analisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah dengan probability sampling. Menurut Sugiyono (2016:151) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan besar sampel digunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut.

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

Dimana, n menyatakan banyak sampel, N merupakan total seluruh populasi, dan e adalah % kelonggaran ketidak-telitian karena kesalahan pengambilan sampel. Pada penelitian ini e = 10%, maka perhitungan besarnya sampel adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{150}{1+(150)(0,01)^2} = 60$$

Berdasarkan uraian diatas maka sampel pada penelitian ini berjumlah 150 orang yang dapat mewakili dari populasi adalah sebanyak 60 orang.

3.4 Jenis Dan Pengumpulan Data Penelitian

Ada 2 (dua) jenis pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), yang dikumpulkan oleh yang bersangkutan.

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik teknik pengumpulan data apabila penelitibingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respondennya untuk dijawab.

c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil penelitian, buku, artikel, dan serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang didapat.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah:

Tabel 3. 1 Skala Linkert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak setuju (TS)	2

5	Sangat tidak setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugyono (2015; 38) defenisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data:

Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Profesionalisme (X1)	Profesionalisme merupakan keahlian untuk mampu melaksanakan tugas fisik dan mental. Profesional dalam melakukan tugas fisik artinya pegawai mampu mengerjakan tugas tertulis maupun tidak tertulis yang diberikan oleh pimpinan. (Hamali 2017:78)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian teknik 2. Keahlian interpersonal 3. Keahlian konseptual 4. Keahlian menganalisa 5. Keahlian komunikasi <p>Sumber : Hamali (2017:78)</p>	<i>Linkert</i>
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap. (Edison 2016:8)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Peran sosial 4. Citra diri 5. Sikap <p>Sumber: Edison (2016:8)</p>	<i>Linkert</i>
Etika kerja (X3)	etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. (Yanesti 2018:5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab 2. Kerja yang positif 3. Disiplin kerja 4. Tekun 5. Pendidikan <p>Sumber: Yanesti (2018:5)</p>	<i>Linkert</i>
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efesiensi waktu 4. Efektifitas 	<i>Linkert</i>

	melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Manungkunegara 2017:67)	5. Disiplin Sumber: Manungkunegara (2017:67)	
--	---	--	--

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

3.7 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh dari kuesioner dapat menjawab penelitian. Peneliti akan melakukan uji valid di Rumah Sakit Umum Daerah DR Pirngadi Medan dengan jumlah pegawai 30 orang responden. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujiss dengan menggunakan program SPSS Windows dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Jika r_{hitung} dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS For Windows* dengan uji statistik *cronbachalpa* dengan kriteria:

- a. Jika $r_{alpa} > 0,60$ maka dinyatakan reliabel
- b. Jika $r_{alpa} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model perlu dilakukan pengujian data. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi yakni:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu asumsi yang diperlukan dalam regresi linear ganda. Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau

residual memiliki distribusi norma *Invalid source specified*. Adapun dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu:

A. Metode Grafik

1. Normal Probability Plot (Normal P-Plot)

- a. Normal Probability Plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya di gambarkan dengan plotting dengan kriteria: Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

B. Metode Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S) uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

1. H_0 : Data residual berdistribusi normal
2. H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

3.8.2 Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah yang terdapat kesamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas di uji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018:206) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variable dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis regresi linear berganda digunakan terhadap kinerja pegawai (Y), perhitungannya dapat dirumuskan dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

X₁ = Profesionalisme

X₂ = Kompetensi

X₃ = Etika Kerja

e = Standart eror

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lain yang konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu variabel pengaruh Profesionalisme (X₁), Kompetensi (X₂) dan Etika Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Profesionalisme (X₁)

1) $H_0 : b_1 = 0$ = Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Profesionalisme (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) $H_a : b_1 \neq 0$ secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Profesionalisme (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Profesionalisme (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Kompetensi (X2)

1) $H_0 : b_2 = 0$ = Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) $H_a : b_2 \neq 0$ secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Etika Kerja (X3)

1) $H_0 : b_3 = 0$ = Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Etika Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) $H_a : b_3 \neq 0$ secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Etika Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Etika Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.10.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

1. $H_0 : b_1 = 0$, (Profesionalisme, Kompetensi dan Etika Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Estomohi Medan)

2. $H_a : b_1 \neq 0$, (Profesionalisme, Kompetensi dan Etika Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Estomohi Medan)

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.