



## Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi

Maksum Maksum<sup>1\*</sup>, Edward Edward<sup>2</sup>, Sigit Indrawijaya<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Alumni Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, email: [maksum\\_dela@yahoo.co.id](mailto:maksum_dela@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Dosen Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

<sup>3</sup>Dosen Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

\*Corresponding Author: Maksum Maksum<sup>1</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mataher Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mataher Jambi yang berjumlah 203 orang pegawai non medis, dengan sampel sebanyak 134 pegawai non medis. Penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengumpulan datanya. Kemudian dilanjutkan dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yaitu dengan regresi linear berganda (*multiple regression*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mataher Jambi baik secara parsial dan simultan.

**Kata Kunci:** Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Budaya Kerja, dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan social ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Depkes RI, 2009).

Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan RI No. 81/Menkes/SK/I/2004, pelayan kesehatan di rumah sakit bersifat individu, spesifik, dan unik sesuai karakteristik pasien,

disamping itu harus mengacu pada *standar operasional prosedur* (SOP) serta penggunaan teknologi. Agar pelayanan kesehatan dapat mengikuti cepatnya perkembangan ilmu dan teknologi yang terjadi pada sistem pelayanan kesehatan, strategi yang dilakukan adalah tetap menjaga kualitas sumber daya manusia.

Dokter, perawat, tenaga medis serta bagian administrasi yang merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai pegawai tenaga profesional yang berperan memberikan pelayanan pada pasien, tentu harus mempunyai kemampuan dalam mengikuti cepatnya perkembangan ilmu dan teknologi yang terjadi pada sistem pelayanan kesehatan. Pelayanan yang di berikan memiliki karakteristik yang berkesinambungan, koordinatif dan edukatif sehingga kualitas pelayanan akan sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Sebagai tenaga profesional, tentu harus mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal sesuai dengan harapan. Untuk itu pihak manajemen harus menyadari bahwa untuk menghasilkan output yang maksimal maka diperlukan pegawai yang mampu memberikan hasil kinerja yang optimal.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan instansi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014).

Setiap organisasi baik swasta maupun organisasi pemerintahan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Tak terkecuali pula pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mataher Jambi. Dalam pelaksanaan operasionalnya, setiap sumber daya yang ada tentu harus mampu bersikap profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien.

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*) (Kurniawan, A., 2012). Menurut Siagian (2012) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Selain profesionalisme kerja, adapun faktor lainnya yang turut mempengaruhi kurang maksimalnya kerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mataher Jambi berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan yaitu berkaitan dengan karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan di harapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai

dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat (Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Judge, 2015).

Selain dituntutnya untuk memiliki pegawai yang profesional serta karakteristik pekerjaan yang sesuai, suatu instansi juga harus memperhatikan kondisi budaya kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatannya. Peningkatan kinerja pegawai pada dasarnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja yang dihasilkan dalam proses dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal tentunya pegawai harus memiliki nilai-nilai dan perilaku yang baik yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya kerja dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan yaitu: 1) Mendeskripsikan profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, budaya kerja, dan kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mataher Jambi; 2) Menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial; 3) Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial; 4) Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial; 5) Menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan; dan 6) Mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme kerja, karakteristik individu, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Profesionalisme merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik (Sedarmayanti, 2014). Menurut Kurniawan (2012) profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Dalam kajian tentang profesional, Winarno (2014) berpendapat bahwa profesional merupakan sebagai suatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan tehnik dan prosedur ilmiah, dedikasi dan berorientasi pada pelayanan yang dilandasi oleh keahlian tehnik dan prosedur yang mantap serta sikap kepribadian tertentu. Lebih lanjut Winarno (2014) menjelaskan bahwa suatu profesionalisme adalah suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi.

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Sedangkan menurut Handayani, dkk (2018) profesionalisme indikator profesionalisme dapat diukur antara lain: 1) Keterampilan Yang Tinggi; 2) Ilmu dan Pengalaman; 3) Punya Kecerdasan; 4) Sikap Berorientasi ke Depan; dan 5) Sikap Mandiri.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Mowday *et al*, 2009). Menurut Stoner dan Freeman dalam Sumarsono (2014) karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2015) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Selain itu Jatmiko (2011) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Hacman & Oldham dalam Robbins dan Judge (2015) menjelaskan tentang model karakteristik pekerjaan bahwa setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu sebagai berikut: 1) Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*); 2) Identitas tugas (*Task Identity*); 3) Pentingnya tugas (*Task Significance*); 4) Otonomi (*Autonomy*); dan 5) Umpan balik (*Feedback*). Kelima dimensi dari karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan (Nawawi, 2015).

Adapun menurut Triguno (2013) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Selain itu Ndraha (2012) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja". Sedangkan menurut Osborn dan Plastrik (2010) budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Triguno (2013), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu: 1) Sikap terhadap pekerjaan; dan 2) Perilaku pada waktu bekerja. Sedangkan menurut Ndraha (2012) budaya kerja dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu: 1) Kebiasaan; 2) Peraturan; dan 3) Nilai-nilai

### **Kinerja**

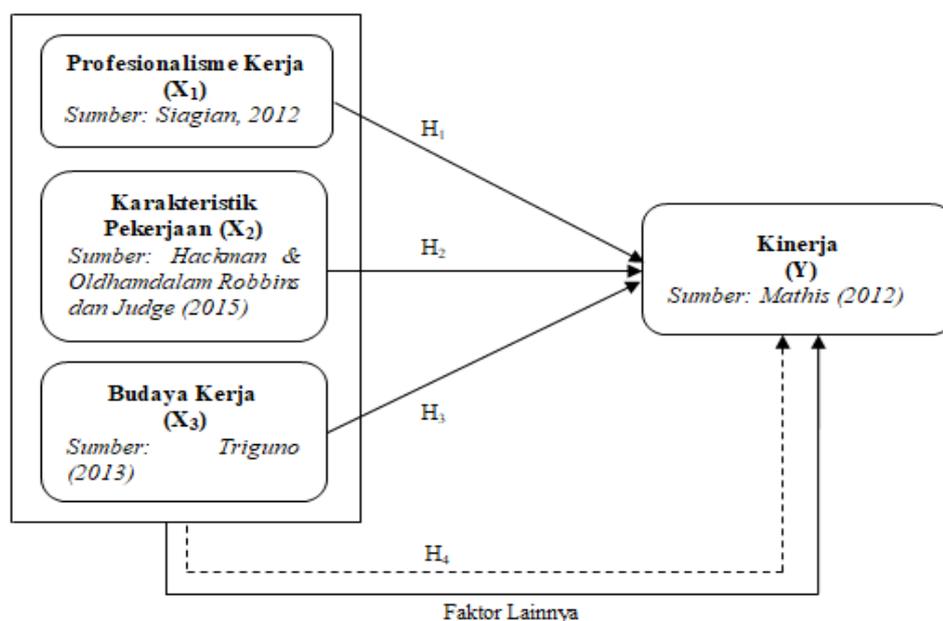
Kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan (Mathis, 2020). Menurut Simamora (2016) kinerja merupakan tingkat terhadap mana para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih

lanjut Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Menurut Mathis (2020) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas kerja; 2) Kualitas kerja; 3) Pemanfaatan waktu; 4) Kerjasama; dan 5) Kehadiran.

Berdasarkan pemaparan teori, kajian dari penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel di atas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



Sumber: Gambar riset

**Gambar 1. Kerangka Pikir**

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, serta kajian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesa penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>** : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja secara parsial.
- H<sub>2</sub>** : Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja secara parsial.
- H<sub>3</sub>** : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial.
- H<sub>4</sub>** : Profesionalisme, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.
- H<sub>5</sub>** : Profesionalisme, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mataher Jambi yang berjumlah 203 orang pegawai non medis. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang

dipilih digunakan rumus slovin dalam (Umar, 2015) dengan margin error sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebesar 134.

### **Analisis dan Alat Analisis Dat**

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, persamaan regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskriptif Variabel Penelitian**

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja dari sepuluh pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 428,9. Apabila dilihat pada kriteria tanggapan responden terhadap pada Tabel 3.2 tampak bahwasanya variabel profesionalisme kerja termasuk pada range 387,6 – 478,7 berada pada kriteria tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada RSUD Raden Mattaher Jambi memiliki tingkat profesionalisme kerja tinggi.

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa karakteristik pekerjaan dari sepuluh pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 429,6. Apabila dilihat pada kriteria tanggapan responden terhadap pada Tabel 3.2 tampak bahwasanya variabel karakteristik pekerjaan termasuk pada range 387,6 – 478,7 berada pada kriteria baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada RSUD Raden Mattaher Jambi memiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa variabel budaya kerja dari sembilan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 430,85. Apabila dilihat pada kriteria tanggapan responden terhadap pada Tabel 3.2 tampak bahwasanya variabel budaya kerja termasuk pada range 387,6 – 478,7 berada pada kriteria baik. Hal ini mendeskripsikan bahwasanya budaya kerja pegawai pada RSUD Raden Mattaher Jambi dikategorikan memiliki budaya kerja yang baik dalam kegiatan operasionalnya.

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa variabel kinerja dari empat belas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 429,3. Apabila dilihat pada kriteria tanggapan responden terhadap pada Tabel 3.2 tampak bahwasanya variabel kinerja termasuk pada range 387,6 – 478,7 berada pada kriteria tinggi. Hal ini mendeskripsikan bahwasanya kinerja pegawai pada RSUD Raden Mattaher Jambi dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

### **2. Hasil Uji Statistik**

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melangkah ke pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus melalui perhitungan persyaratan analisis. Pengujian persyaratan analisis haruslah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang efisien dan tidak bias atau *BLUE (Best Linear Unbias Estimator)* dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (least square), maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dalam penelitian ini akan di kemukakan uji asumsi klasik yang umum digunakan, yaitu Uji Normalitas Uji Muktikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

Dari hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 sebagai alat bantu dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwasanya data dalam penelitian ini berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ( $0,121 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian

ini berdistribusi normal.

Kemudian dari hasil uji multikolinearitas diketahui bahwasanya hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Selain itu pula hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *Independent* dalam model regresi.

Selanjutnya dari hasil uji heterokedastisitas diketahui scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Penggunaan jasa akomodasi berdasarkan masukan variabel independent.

**b. Hasil Persamaan Regresi**

Berdasarkan dari hasil uji asumsi tersebut maka telah terpenuhinya persyaratan untuk dilakukannya pengujian selanjutnya. Analisis regresi liner berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan koefisien regresi linear berganda dengan program SPSS 21.0 diperoleh hasil seperti Tabel 1 dibawah ini :

**Table 1. Hasil Persamaan Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,495	2,524		1,385	,169
1 X1_Profesionalisme	,308	,157	,217	2,563	,011
X2_KarPekerjaan	,681	,157	,458	4,340	,000
X3_BudKerj	,353	,153	,245	2,303	,023

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:  $Y = 3,495 + 0,308.X_1 + 0,681.X_2 + 0,353.X_3 + e$ . Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan: 1) Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent (profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja), artinya apabila variabel independent bersifat konstans atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi yaitu sebesar 3,495 skala/satuan; 2) Koefisien regresi variabel profesionalisme kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Yang memiliki makna bahwa setiap penambahan satu nilai profesionalisme kerja akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,308; 3) koefisien regresi variabel persepsi karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Yang memiliki makna bahwa setiap penambahan satu nilai karakteristik pekerjaan akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,681; dan 4) koefisien regresi variabel budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Yang memiliki makna bahwa setiap penambahan satu nilai budaya kerja akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,353.

**Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

**1. Profesionalisme Terhadap Kinerja**

Dari hasil uji regresi pada Tabel 1 di atas dengan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh angka t hitung variabel profesionalisme kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,563, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011, dikarenakan angka taraf signifikansi  $< 0,05$  ( $0,011 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Artinya terdapat hubungan linier antara profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Siagian (2012) yang menyatakan bahwa profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Selain itu Kartono (2018) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan dan sesuai dengan yang diharapkan.

Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan Bolung, dkk (2018) dan Khumaira (2020), juga mengungkapkan jika profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai dalam bekerja, maka hal ini akan diikuti dengan semakin baiknya kinerja yang diberikan oleh pegawai pada organisasi.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini maka RSUD Raden Mattaher Jambi perlu memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya baik itu peningkatan keterampilan, ilmu dan pengalaman, kecerdasan, sikap berorientasi ke depan, serta memiliki sikap mandiri dalam bekerja.

## **2. Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja**

Selanjutnya pada Tabel 1 di atas diperoleh angka  $t$  hitung variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 4,340, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Artinya terdapat hubungan linier antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan pegawai, maka pegawai tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil kerja yang maksimal. Jika seorang pegawai memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya kinerja pegawai pada organisasinya akan semakin meningkat pula.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Judge (2015) yang mengungkapkan bahwa Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan di harapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan.

Disamping itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Sunuharyo (2018), Fatmah (2017), dan Hajati, dkk (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dan karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi yang kuat pada kinerja.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini maka RSUD Raden Mattaher Jambi perlu memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan pegawai dalam

upaya meningkatkan kinerja pegawainya baik itu peningkatan Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*), Identitas tugas (*Task Identity*), Pentingnya tugas (*Task Significance*), Otonomi (*Autonomy*), serta Umpan balik (*Feedback*).

### 3. Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Kemudian pada Tabel 1 di atas juga diperoleh angka t hitung variabel budaya kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,303, dengan nilai signifikansi sebesar 0,023, dikarenakan angka taraf signifikansi  $< 0,05$  ( $0,023 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.. Artinya terdapat hubungan linier antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila pegawai dapat mematuhi budaya kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal untuk organisasi. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Gibson dalam Pradana, G.R (2012) yang mengemukakan bahwa Budaya kerja memiliki peranan penting di dalam organisasi karena sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut Gibson dalam Pradana, G.R (2012) menyebutkan dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama diantara karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya adalah cara manusia memberikan respon terhadap lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan agar orang dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan organisasi (Ivancevich et al. dalam Hermayanti, A., dan Rahmawati, S., 2015). Selain itu penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya yaitu Pradana (2012) dan Kurniawan (2012) yang mengemukakan jika budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja memiliki peranan penting di dalam organisasi karena sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gibson dalam Pradana, G.R (2012) menyebutkan dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama diantara karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya adalah cara manusia memberikan respon terhadap lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan agar orang dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan organisasi (Ivancevich et al. dalam Pradana, G.R., 2012).

Untuk menjawab hipotesis ke empat bahwa profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja secara simultan dapat dilihat dari tabel 2 dibawah ini.

**Table 2. Hasil Uji F Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2593,467	3	864,489	133,346	,000 <sup>b</sup>
	Residual	713,138	110	6,483		
	Total	3306,605	113			

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja  
b. Predictors: (Constant), X3\_BudKerj, X2\_KarPekerjaan, X1\_Profesionalisme

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 21.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 133,346 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

Hasil ini mengindikasikan bahwasanya apabila profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja dapat diterapkan dengan baik oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka hal ini akan diikuti pula dengan semakin baiknya hasil kerja yang diberikan oleh pegawai pada organisasi.

Hasil ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018), Khumaira (2020), Bolung, dkk (2018), Ananda dan Sunuharyo (2018), Meitasari, dkk (2018), Fatmah (2017), Hajati, dkk (2018), Susanto dan Aisiyah (2010), Pradana (2012), dan Kurniawan (2012) yang mengemukakan bahwa profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga jika semakin tingginya profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja, maka akan semakin besar dan meningkat pula kinerja pegawai.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi  $R^2$  seperti yang terlihat pada Tabel 3 berikut:

**Table 3. Uji R dan dan R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 <sup>a</sup>	,784	,778	2,5462

a. Predictors: (Constant), X3\_BudKerj, X2\_KarPekerjaan, X1\_Profesionalisme

Pada Tabel 3 di atas, dijelaskan bahwa variabel independent dalam model penelitian ini adalah kinerja pegawai. Dimana nilai *R-Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,784. Besarnya nilai *R-Square* menunjukkan bahwa profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja pegawai non medis yaitu sebesar 78,4 persen, sedangkan sisanya sebesar 21,6 persen di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,784 dapat dinyatakan kuat, artinya kemampuan variabel independent (profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja) memiliki kemampuan yang kuat dalam memprediksi atau menjelaskan variabel dependent (kinerja pegawai).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu:

1. Profesionalisme kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mattaher Jambi.
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.
3. Budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.
4. Profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

## Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang diperoleh, maka saran untuk perbaikan penelitian dimasa mendatang pada kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mattaher Jambi sebagai berikut:

1. Kedepan diharapkan pada pimpinan RSUD Raden Mattaher Jambi mampu mendorong pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja, dengan lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang lebih beragam, dan tidak hanya berfokus pada satu bidang pekerjaan saja.
2. Kedepan diharapkan pada pimpinan RSUD Raden Mattaher Jambi untuk melakukan evaluasi mengenai kebebasan karyawan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan kerja, agar karyawan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Dimasa mendatang diharapkan pimpinan RSUD Raden Mattaher Jambi secara kontinu dapat mengingatkan pegawainya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara langsung dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dilaksanakan. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan masih adanya pegawai suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk, jika sudah demikian maka akan berdampak terhadap tidak efisiennya pekerjaan.
4. Kedepan diharapkan pada pimpinan RSUD Raden Mattaher Jambi lebih sering melakukan kontroling terhadap kinerja bawahannya, agar lebih dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik. Kemudian pimpinan juga dapat memberikan sanksi kepada pegawai tidak fokus mengerjakan tugas pokoknya. Selain itu memberikan dorongan kepada pegawainya, pimpinan juga dapat memberikan reward bagi pegawai yang dapat melaksanakan dengan baik dan tepat waktu.
5. Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ananda, S.S., dan Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 1.
- Bolung, G.R., Tewel, B., dan Uhing, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 2.
- Hajati, D.I., Wahyu, D., Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 7, No. 1.
- Handayani, E. P., Yulistria, R., & Asymar, H. H. (2018). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Politeknik Lp3i Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 3(3), 106-122.
- Jatmiko, A. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Pasundan Bandung*.
- Kartono. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1.

- Khumaira, S.A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol. 31, No. 2.
- Kurniawan, A. (2012). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Kurniawan. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol. 1 No. 1.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Meitasari, R.D., Pongtuluran, Y., dan Maria, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, Vol. 3, No. 1.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2012). *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Osborn dan Plastrik. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pradana, G.R. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb). *Naskah Publikasi Jurnal Program Studi Agribisnis Universitas Brawijaya*.
- Putra, K (2018) Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama*, Yogyakarta: YKPN.
- Susanto, H dan Aisiyah, N. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.
- Triguno. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. (2015). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Winarno, B. (2014). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Presindo.