



JKIS:
Jurnal Komunikasi
dan Ilmu Sosial

E-ISSN: 2963-0517
P-ISSN: 2963-0525

<https://dinastires.org/JKIS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i2>

Received: 08 Mei 2024, Revised: 17 Mei 2024, Publish: 27 Juni 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Ahli Teknologi Laboratorium Medis (Atlm) di Bidang Laboratorium Rumah Sakit TK II Tahun 03.05.01 Dustira Kota Cimahi

Esti Jayanti¹, Widiya Avianti², R. Jusdijachlan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: *The purpose of this study departs from the problems that occur in the Laboratory Section of Tk II Hospital 03.05.01 Dustira Cimahi City, related to Work Motivation, Professionalism and Employee Performance, because there are still employees who do not understand a job, personality, professional and social and have not able to use technology proficiently in the work process. The variables that will be measured in this study are Work Motivation using the theory of Abraham Maslow in Stephen P. Robbins (2010:209) and Professionalism, using the theory of Siagian (2014:163): while Employee Performance uses the theory of Mangkunegara (2017: 75). The research method used is descriptive analytical research method through a quantitative approach. where two independent variables and one dependent variable along with their dimensions and indicators are the basis of the research, the method of data collection is by using saturated sampling technique on 52 respondents. The research instrument is in the form of a questionnaire containing statements to respondents using the Likert scale method using the theory of Sugiono (2014). Based on the data calculation of respondents' responses to Work Motivation, responses to good criteria (78%), responses to Professionalism are in good criteria (75%), while Employee Performance is also in good criteria (69%). The results of the calculation of correlation analysis, there is a large influence with a value of 0.5 between the X variable and Y variable. Determination analysis shows that it is known that the value of the coefficient of determination is found in the Adjusted R Square value of 0.762, this means that the ability of the independent variable in explaining the dependent variable is 76,2% The remaining 23.8% explanation is a variable that affects but is not tested, the correlation coefficient test results state that H0 is rejected and H1 is accepted. Based on the results of the analysis of the discussion in this thesis, it is necessary to take various actions to further improve the role of employee performance and to improve or increase Work Motivation and Professionalism in the Environment In the Laboratory Section of Tk II Hospital 03.05.01 Dustira Cimahi City Thus it can be concluded that there is an influence of work motivation and professionalism on*

employee performance in the laboratory section of Tk II Hospital 03.05.01 Dustira Cimahi City

Keywords: *Work Motivation, Professionalism and Employee Performance and Service Quality*

Abstrak: Tujuan penelitian ini berangkat dari permasalahan yang terjadi pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, berhubungan dengan Motivasi Kerja, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai, karena masih ada pegawai yang kurang memahami suatu pekerjaan, kepribadian, profesional dan sosial serta belum mampu menggunakan teknologi secara mahir dalam proses pekerjaan. Variabel yang akan diukur pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja dengan menggunakan teori dari Abraham Maslow dalam Stephen P. Robbins (2010:209) dan Profesionalisme dengan menggunakan teori dari Siagian (2014:163) sedangkan Kinerja Pegawai menggunakan teori dari Mangkunegara (2017:75). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis melalui pendekatan kuantitatif. dimana dua variabel bebas dan satu variabel terikat beserta dimensi dan indikatornya menjadi dasar penelitian, cara pengambilan data dengan menggunakan teknik sampling jenuh terhadap 52 responden. Instrumen penelitian berbentuk angket yang berisi pernyataan kepada responden dengan metode skala likert menggunakan teori dari Sugiono (2014). Berdasarkan perhitungan data tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja, tanggapan berada pada kriteria baik (78%), tanggapan terhadap Profesionalisme berada pada kriteria baik (75%), sedangkan pada Kinerja Pegawai juga berada pada kriteria baik (69%). Hasil perhitungan analisis korelasi, terdapat pengaruh yang besar dengan nilai 0.5 antara variabel X dan variabel Y. Analisis determinasi menunjukkan bahwa diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,762 hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 76,2% sisanya 23,8% penjelasannya adalah variabel yang mempengaruhi akan tetapi tidak di uji maka hasil uji koefisien korelasi menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil analisis pembahasan dalam tesis ini, kiranya perlu diupayakan berbagai tindakan untuk lebih meningkatkan peran kinerja pegawai dan untuk memperbaiki atau meningkatkan Motivasi Kerja dan Profesionalisme dilingkungan Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan*

PENDAHULUAN

Hakikat dasar dari Rumah Sakit adalah pemenuhan kebutuhan dan tuntutan pasien yang mengharapkan penyelesaian masalah kesehatannya pada rumah sakit. Pasien memandang bahwa hanya rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan Medik sebagai upaya penyembuhan dan pemulihan atas rasa sakit yang dideritanya. Pasien mengharapkan pelayanan yang siap, cepat, tanggap dan nyaman terhadap keluhan penyakit pasien. Dalam memenuhi kebutuhan pasien tersebut, pelayanan prima menjadi utama dalam pelayanan di Rumah Sakit. Pelayanan prima di Rumah Sakit akan tercapai jika setiap seluruh SDM rumah sakit mempunyai ketrampilan khusus, diantaranya memahami produk secara mendalam, berpenampilan menarik, bersikap ramah dan bersahabat, responsif (peka) dengan pasien, menguasai pelayanan, berkomunikasi secara efektif dan mampu menanggapi keluhan pasien secara profesional.

Strategi pelayanan prima bahwa setiap rumah sakit harus melakukan pendekatan mutu paripurna yang berorientasi pada kepuasan pasien, agar rumah sakit tetap eksis, ditengah pertumbuhan industri pelayanan kesehatan yang semakin kuat. Upaya rumah sakit untuk tetap

bertahan dan berkembang adalah dengan meningkatkan pelayanan kepada pasien. Hal tersebut karena pasien merupakan sumber pendapatan yang ditunggu oleh rumah sakit, baik secara langsung (*out of pocket*) maupun secara tidak langsung melalui asuransi kesehatan. Tanpa pasien, rumah sakit tidak dapat bertahan dan berkembang mengingat besarnya biaya operasional rumah sakit yang tinggi. Rumah Sakit melakukan berbagai cara demi meningkatnya kunjungan pasien, sehingga rumah sakit harus mampu menampilkan dan memberikan pelayanan kesehatan, sehingga dari dampak yang muncul akan menimbulkan sebuah loyalitas pada pasien sehingga pasien akan datang kembali memanfaatkan jasa rumah sakit tersebut.

Kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanan. Pelayanan adalah semua upaya yang dilakukan karyawan untuk memenuhi keinginan pelanggannya dengan jasa yang akan diberikan. Suatu pelayanan dikatakan baik oleh pasien, ditentukan oleh kenyataan apakah jasa yang diberikan bisa memenuhi kebutuhan pasien, dengan menggunakan persepsi pasien tentang pelayanan yang diterima (memuaskan atau mengecewakan, juga termasuk lamanya waktu pelayanan). Kepuasan dimulai dari penerimaan terhadap pasien dari pertama kali datang, sampai pasien meninggalkan rumah sakit. Pelayanan dibentuk berdasarkan 5 prinsip Service Quality yaitu kecepatan, ketepatan, keramahan, keandalan dan kenyamanan layanan.

Keunggulan layanan tersebut tidak akan terwujud jika ada salah satu prinsip pelayanan ada yang dianggap lemah. Berdasarkan data Indeks Kepuasan Masyarakat di Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira yang diambil berdasarkan hasil survei pada semester 1 tahun 2022, dari hasil indepth pada 130 responden, didapatkan fakta bahwa pasien biasanya mempunyai pengalaman tidak menyenangkan, bahkan menakutkan ketika datang ke Rumah Sakit, karena pelayanan yang didapatkan tidak maksimal dan cenderung merugikan pasien dan hal tersebut bisa menimbulkan ketidakpuasan. Pernyataan pasien yang terangkum, menyampaikan bahwa dokternya terkesan terburu-buru dan menakutkan atas penyakit yang diderita pasien, hasil pemeriksaan laboratorium yang lama dan pegawai yang cuek dan kurang informatif.

Ketidakpuasan pasien diartikan sama dengan keluhan terhadap rumah sakit, berikut pelayanan yang dilakukan oleh tenaga kesehatannya (dokter, perawat, apoteker, psikolog dan lainnya) dan struktur sistem perawatan kesehatan (biaya, sistem asuransi, kemampuan dan prasarana pusat kesehatan dan lain-lain). Pasien mengharapkan interaksi yang baik, sopan, ramah, nyaman dengan tenaga kesehatan, sehingga kompetensi, kualifikasi serta kepribadian yang baik dari pelayan kesehatan. Faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan pasien adalah lengkapnya peralatan medik, bangunan dan fasilitas rumah sakit yang memadai, kelengkapan sarana pendukung dalam pelayanan.

Pada Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira, sumberdaya tenaga kesehatan penunjang sebagai pendukung kepuasan kepada pasien, salah satunya adalah Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM). ATLM memberikan pengaruh besar untuk menentukan kualitas pelayanan. ATLM sebagai ujung tombak dalam penentuan diagnosis terhadap pasien, karena pemeriksaan laboratorium untuk mendukung tindakan medis yang akan dilakukan oleh dokter. Peran ATLM dalam memberikan pelayanan pemeriksaan laboratorium, terkadang dihadapkan dengan karakteristik yang dimiliki oleh pasien, mulai dari umur, jenis kelamin, pendidikan, penghasilan atau pelayanan, dan lain sebagainya mungkin akan membuat situasi pelayanan yang diharapkan pasien akan berbeda karena pasien bisa saja mempunyai harapan yang berbeda berdasarkan karakteristik yang mereka miliki. ATLM diharapkan mampu memahami karakteristik pasien berdasarkan hal-hal yang bersifat pribadi sampai pada jenis penyakit yang diderita pasien, sebagai suatu referensi Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) dalam melakukan pendekatan komunikasi kepada pasien.

Dalam kasus pelayanan pemeriksaan laboratorium, Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) sebaiknya mempunyai standar dalam melakukan pelayanan terhadap pasien, terutama jika karakteristik masing-masing serta pasien yang menjadi tanggung jawab kompetensi yang

diampunya semakin beragam, apakah ada perbedaan cara memberikan pelayanan dengan melihat karakteristik pasien yang berbeda, misalnya jika pasien berasal dari rawat jalan atau rawat inap kelas yang eksklusif seperti VIP dan kelas bangsal seperti kelas 2 dan 3, diharapkan ada konsep pelayanan perawatan yang standar dengan melihat kondisi pasien yang berbeda ini diatur dengan melalui Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/111/2008 tentang Rekam Medik. Semua tindakan pelayanan ATLM dilakukan terus menerus demi untuk meningkatkan mutu layanan agar terjadi kepuasan pasien dan dimungkinkan akan membentuk loyalitas pasien. Sejumlah riset empiris menyimpulkan bahwa kepuasan pasien berkaitan positif dengan persepsi terhadap kualitas jasa suatu layanan. Apabila persepsi pasien baik dan positif terhadap pelayanan yang diterima, maka akan terjadi kepuasan, apabila yang terjadi sebaliknya maka akan tercipta ketidakpuasan.

Fenomena yang sering terjadi di beberapa rumah sakit, terutama berkaitan dengan pelayanan pemeriksaan laboratorium adalah adanya kesenjangan antara kualitas kecepatan pelayanan ATLM dan keakuratan hasil pemeriksaan. Secara filosofis besarnya motivasi yang dimiliki seseorang kemudian menghantarkan orang tersebut melakukan sesuatu yang baik dan benar. Dengan kata lain, upaya untuk mencapai prestasi yang gemilang telah memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang baik dan benar. Sehingga berbagai pola dan desain yang secara khusus dirancang untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam sebuah organisasi sepenuhnya dilandaskan pada upaya sungguh-sungguh untuk menghargai sumber daya manusia dalam organisasi yang lazim kita sebut sebagai karyawan atau Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) .

Hal ini disebabkan karena tuntutan pasien tinggi, sebagai contoh ketika pandemi untuk mencegah kerumunan mengakibatkan tingginya permintaan layanan pemeriksaan laboratorium atau swab dari rumah atau Drive Thru maka setiap ATLM dituntut untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan dalam melayani pasien. Mengingat tugas ATLM sangat penting sesuai PMK No.42 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Ahli Teknologi Laboratorium Medik, yaitu melaksanakan tugas pelayanan pemeriksaan laboratorium seperti melakukan analisis terhadap cairan dan jaringan tubuh manusia untuk menghasilkan informasi tentang kesehatan perseorangan dan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagai rumah sakit tipe B yang melayani Kesehatan Prajurit TNI, PNS dan masyarakat umum, Rumah Sakit Dustira telah menjadi rumah sakit kebanggaan prajurit dan sekaligus rumah sakit prajurit rujukan tertinggi di wilayah Kodam III/Siliwangi karena mampu mengupayakan pelayanan kesehatan kuratif dan rehabilitatif yang terpadu dengan pelaksanaan kegiatan kesehatan promotif dan preventif.

Rumah sakit tertua di Jawa Barat ini memiliki visi menjadi RS kebanggaan prajurit, PNS, dan keluarganya serta masyarakat umum di wilayah Kodam III/Slw yang bermutu dalam pelayanan, pendidikan, dan penelitian. Adapun misinya adalah memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan paripurna, memberikan dukungan kesehatan yang handal, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan yang bermutu dalam rangka pelaksanaan rumah sakit pendidikan. Motto RS Dustira adalah Tertib, Ramah, Profesional, Empati, Solid, Nyaman, dan Aman. (TeRPESoNA), Fasilitas rawat inap di RS Dustira meliputi 20 ruang perawatan (536 tempat tidur) terbagi atas VIP, kelas I, II, III, dan Kedokteran Militer (Asoka). Sejak 6 Juli 2021 terdapat perubahan nama-nama ruangan RS Dustira menjadi nama bunga, hal ini disampaikan oleh Kainstalwatnap Letkol Ckm (K) Yuni Astutin, S.Kep, Ners sebagai upaya pembaharuan dan penyegaran di lingkungan rumah sakit.pasilitas dan pelayanan yang ada di Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira diataranya :

Daftar Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira

NO	NAMA RUANGAN	NO	NAMA RUANGAN	NO	NAMA RUANGAN
1	R.1. Guntur (Teratai)	8	R.8. Cikuray 1 (Asoka 1)	15	R.15.Haruman (Seruni)
2	R.2.Galunggung (Bougenville)	9	R.9. Cikuray 2 (Asoka 2)	16	Paviliun Siliwangi
3	R.3. Ciremai (Sakura)	10	R.10. Patuha (Cempaka)	17	Paviliun Pelangi
4	R.4. Salak (Melati)	11	R.11. Malabar (Kenanga)	18	ICU/ICCU
5	R.5. Burangrang (Mawar)	12	R.12.Talaga Bodas (Kemuning)	19	HCU (ICU Covid)
6	R.6. Pangrango (Dahlia)	13	R.13. Halimun (Wijaya Kusumah)	20	PICU
7	R.7. Perina Kencana (Anggrek)	14	R.14. Cakrabuana (Anyelir)	21	NICU

Sumber : Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira 2022

Daftar Pelayanan Poli Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira

No	Poli Anak	No	Poli Gigi Mulut (Bedah Mulut)	No	Poli Paru
1	Poli Tumbuh Kembang	1	Poli Mata	1	IGD
2	Poli Penyakit Dalam	2	Poli Jiwa	2	Poli VCT
3	a. Poli Bedah	3	Poli Syaraf	3	Poli DOTS
4	b. B. Umum	4	Poli Obsgyn	4	Poli Geriatri
5	c. Urologi	5	Poli Jantung	5	Poli Talasemia
6	d. Orthopedi	6	Poli THT	6	Poli Gizi
7	e. B. Syaraf	7	Poli Kulit Kelamin	7	Akupunktur dan Hemodialisa
8	f. B. Plastik	8	Kateterisasi Jantung	8	Endoskopi

Sumber : Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira 2022

Daftar Pelayanan Lain Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira

No	Instalasi Kamar Bedah	No	Tempat Penitipan Anak
1	Kamar Bedah bertekanan negatif (Covid 19)	1	Mess Papandayan (untuk keluarga pasien)
2	Medical Check Up (MCU)	2	Rumah duka
3	Klinik Kecantikan (Griya Geulis)	3	Ambulans
4	Praktek Sore Dokter Spesialis	4	Instalasi Farmasi
5	Laboratorium PCR	5	IGD

Sumber : Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira 2022

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira berhubungan dengan permasalahan motivasi, profesionalisme Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) dengan kinerja dapat dilihat dari indikator kemandirian yaitu beberapa Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) khususnya ATLM junior atau baru kurang berani mengambil keputusan ketika harus menghadapi pasien yang sudah akut ataupun terluka parah yang sifatnya *emergency*. Biasanya ATLM junior terlebih dahulu bertanya kepada

ATLM senoir langkah apa yang harus diambil selanjutnya untuk menangani pasien tersebut. Hal ini tentunya membutuhkan waktu, karna terkadang ATLM tersebut sedang tidak berada ditempat atau sedang dinas pada hari tersebut. Padahal, dalam keadaan *emergency*, ATLM harus mengambil langkah cepat, apalagi berhubungan dengan kecepatan hasil pemeriksaan laboratorium. Seharusnya ATLM Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira dapat mengambil keputusan dan tindakan cepat dalam menangani pasien, karena pihak Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira setiap tahunnya terus melakukan pelatihan agar bisa menangani pasien secara professional sehingga kepuasan pasien akan menjadi pokok pelayanan yang ada di Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira.

METODE

Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Surakhmad (2014:39) mengemukakan ciri-ciri penelitian deskriptif analitis sebagai berikut :

1. Memusatkan perhatian pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual;
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis.

Dengan demikian, metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan keadaan sekarang pada saat penelitian sedang berlangsung. Kemudian data yang terkumpul diolah dan dianalisa untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data internal dan eksternal. Data internal yaitu data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan organisasi, misalnya data internal meliputi data tentang pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi dan data eksternal yaitu tentang data dan informasi tentang Kinerja Pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, data primer merupakan data utama yang diolah dan dianalisis dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil koesioner yang disebarkan kepada responden yaitu tentang Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, sedangkan data sekundernya merupakan data pelengkap atau penunjang yang relevan dengan kajian penelitian.

Populasi dalam melakukan penelitian itu harus jelas, yaitu merupakan keseluruhan dari objek yang akan di teliti. Sugiyono (2012: 57) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian yang penulis lakukan adalah pegawai yang ada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi yang berjumlah 52 orang.

Oleh karena itu dalam pengumpulan data dan informasi penulis menggunakan sampel jenuh, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012: 62) bahwa "Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah ditetapkan bahwa hipotesis yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya mengenai hubungan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho_{pqx2} = 0$ □ Motivasi Kerja dan Profesionalisme tidak berhubungan secara nyata terhadap Kinerja pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) Pada Bagian

Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi baik Secara Simultan maupun Parsial

$H_0 : \rho_{X_1X_2} \neq 0$ □ Motivasi Kerja dan Profesionalisme ada hubungan secara nyata Terhadap Kinerja pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi baik Secara Simultan maupun Parsial

Berdasarkan hasil analisis data yang tertuang pada lampiran, yang mana output *software* statistik dengan menggunakan Program SPSS Versi 26, adalah:

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil SPSS Versi 26 Model Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,604	1,212		1,324	0,192
	MOTIVASI KERJA	0,774	0,032	0,967	24,451	0,000
	PROFESIONALISME	0,018	0,037	0,019	0,492	0,625

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 26 hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,604 + 0,774X_1 + 0,018X_2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan hubungan variable independen dengan variable dependen secara parsial dan simultan dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai Coefficients adalah 1,604 artinya jika tidak terjadi perubahan variable Motivasi Kerja dan Profesionalisme (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi ada sebesar 1,604 satuan
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja 0,774 artinya jika variable Motivasi Kerja (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variable Profesionalisme (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka Kinerja Pegawai Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi sebesar 0,774. Hal tersebut menunjukkan variable Motivasi Kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai, sehingga makin komplit Motivasi Kerja Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, sehingga Kinerja pegawai akan baik.
3. Nilai koefisien regresi Profesionalisme adalah 0,018 artinya jika variable Profesionalisme (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variable Profesionalisme (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi sebesar 0,018. Hal tersebut menunjukkan variable Profesionalisme yang disediakan berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai, sehingga makin komplit Profesionalisme Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, sehingga Kinerja pegawai akan baik.

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	1,604	1,212		1,324	0,192
	MOTIVASI KERJA	0,774	0,032	0,967	24,451	0,000
	PROFESIONALISME	0,018	0,037	0,019	0,492	0,625

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.47. dengan mengasumsi baris kolom t dan sig bias dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H1) Pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. Hal ini terlihat dari signifikan Motivasi Kerja (X1) $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha; nk.1) = t(0,05/2; 52-2-1) = (0,025 : 49) = 1,96153846$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($24,451 \geq 1,96153846$) maka H0 ditolak H1 diterima sehingga Hipotesis yang terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi parsial dan simultan diterima.
2. Pengaruh variabel Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai (H2) Variabel Profesionalisme (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. Hal ini terlihat dari signifikan Profesionalisme (X2) $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha; nk.1) = t(0,05/2; 24-2-1) = (0,025 : 49) = 1,96153846$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,492 \geq 1,96153846$) maka H0 ditolak H1 diterima sehingga Hipotesis yang terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi parsial dan simultan diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas (X1X2) dan variabel terikat (Y). Jika variabel bebas (X1X2) memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel terikatnya (Y). uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai (Y) $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi tepat artinya pengaruh secara Bersama dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; \alpha - k) F(2; 24-2) F_{tabel} (2,22) = 3,44$ dengan tingkat kesalahan 5% Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2415,253	2	1207,627	641,873	.000 ^b
	Residual	92,189	49	1,881		
	Total	2507,442	51			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas pada nilai F_{hitung} sebesar 73,474 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,09 nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $641,873 > 3,19$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Profesionalisme (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. (R^2) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model model dalam mengukur variabel variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai (R^2) yang rendah berarti kemampuan variabel variable independent dalam menjelaskan variabel variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen berdasarkan uji (R^2) yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	0,963	0,762	1,372
a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA				

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* 0,962. Hal ini berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel terkait adalah sebesar 76,2% sisanya 23,8%, jadi 23,8% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisa pengolahan data angket mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja pegawai Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM) Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengolahan data angket dari 52 responden terhadap Motivasi Kerja Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 78%. Berdasarkan data tersebut maka tingkat persetujuan responden terhadap Motivasi Kerja berada pada kriterium “baik”.
2. Hasil pengolahan data angket dari 52 responden terhadap Profesionalisme Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 75%. Berdasarkan data tersebut maka tingkat persetujuan responden terhadap Profesionalisme berada pada kriterium “baik”.
3. Hasil pengolahan data angket dari 52 responden terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 69%. Berdasarkan data tersebut maka tingkat persetujuan responden terhadap Kinerja berada pada kriterium “baik”.

Perhitungan korelasi menunjukkan ada pengaruh yang besar dari Motivasi Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai, hasil analisis determinasi diperoleh nilai sebesar 76,2%, dalam arti nilai rata- rata Motivasi Kerja dan Profesionalisme 76,2% ditentukan oleh faktor Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 23,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji koefisien korelasidi peroleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} artinya H_0 ditolak dan

H₁ diterima, artinya bahwa ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Hasil pengolahan data angket dari 52 responden terhadap Profesionalisme Pada Bagian Laboratorium Rumah Sakit Tk II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 75%. Berdasarkan data tersebut maka tingkat persetujuan responden terhadap Profesionalisme berada pada kriterium “baik”. Dengan demikian kesimpulan tersebut di atas telah menjawab semua permasalahan dalam penelitian ini. nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,762 hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 76,2% terbukti dalam penelitian ini ada permasalahan sedangkan sisanya 23,8% menjelaskan ada variabel yang mempengaruhi akan tetapi tidak di uji dan bisa untuk penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- A.M, Sardiman, 2018. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Jakarta : Rineka Cipta,
- Abdul, Halim. 2015. Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan). Jilid 1. Edisi Kelima. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Agung, Kurniawan. 2018. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan
- Alfiani, D. dan P. Nurmala. 2020. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Solvabilitas dan Reputasi Kantor Akuntan Publik terhadap Audit Delay. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 1(2): 79- 99
- Andriani, Desi G., Tri Atmojo K., dan Mardiyana. 2013. “Eksperimentasi Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw II Dan Think Pair Share Ditinjau dari Kecerdasan Emosional Siswa SMP Se-Kota Kediri Tahun Pelajaran 2012/2013”. *Jurnal Elektronik Pembelajaran Matematika* 1(7): 651-660.
- Astuti, S. T., & Putri, A. D. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen Serta Dampaknya Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen (Studi Pada Blends Pasta and Chocolate Cabang UNIKA Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 2, Tahun 2017.
- Uno, Hamzah. 2017. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dharma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja. Ed.ketiga. Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Djoko Setyadi, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Engel, J.F., R. Blackwell, dan C. Minnard, 2012 *Consumer Behaviour*. Eighth edition. The Dryden Press. Fort Worth.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Futri, Putu Septiani dan Juliarsa, Gede, 2014, Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit di Kantor Akuntan Publik di Bali, *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 7.2 : 444-461
- Fornell, C. 2012. A National Customer Satisfaction Barometer, The Swedish Experience. *Journal of Marketing*. Vol. 56.
- Freddy Rangkuti. 2012. Studi Kelayakan Bisnis & Investasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Haliman. Alif, & Ari Wulandari. 2012. CERDAS MEMILIH RUMAH SAKIT. Ed.I.-Yogy.ed. Benedicta Rini W. Yogyakarta: Rapha Haliman. Alif, & Ari Wulandari. 2012. CERDAS MEMILIH RUMAH SAKIT. Ed.I.-Yogy.ed. Benedicta Rini W. Yogyakarta: Rapha
- Handoko, T Hani 2015. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Edisi 2 Yogyakarta: BPFE.

- Heskett, J.L., Sasser, W.E. and Schlesinger, L 2010 *The Service Profit Chain*, Free Press, New York, NY.
- Junita Muhayati. 2016. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan Job Stress Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kandampully, Jay and Dwi Suhartanto, 2010, Customer Loyalty in The Hotel Industry: the Role of Customer Satisfaction and Image, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 12 No.6, p. 346-351
- Kartika, C., Adam, alif dio, & Trisna, E. 2017. Pengaruh Servicescape, Kualitas Komunikasi Pelayanan dan Kepercayaan Nasabah terhadap Kepuasan dan Dampaknya pada Relationship Intention Nasabah Bank Syariah di Surabaya. *E-Journal Unitomo*, 3(1), 43–60.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kotler, P and K. L. Keller. 2012. *Marketing Management*, 14th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc
- Luthans, Fred. 2011. *International Management Culture Strategy and Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book.
- M. Henddi. 2017. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Pelanggan*. Bandung: Alfabeta.
- McClelland, David C. 2010. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA Rosdakarya.
- 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke Dua, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Maskun, Sumitro, Profesi Aparatur Negara dalam Birokrasi Indonesia, Makalah disajikan pada seminar Nasional Ilmu-ilmu social 1997 Medan , 19 Maret 2012
- Munandar, AS. 2013. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Prawira. 2019. *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1 dan 2. Edisi ke 13. Diterjemahkan oleh Bob Sabran. Jakarta: Erlangga
- Putra Idris Rusadi (2016) Menjamurnya Bisnis Cafe Di Tanah Air. Berita Online. Terbit 16 Juni 2016. (<https://www.merdeka.com/uang/menjamurnya-bisnis-cafe-di-tanah-air.html>). Akses 17 Januari 2020
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Muri Kencana, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2012, *Measuring Customer Satisfactio*. Teknik Mengukur Kepuasan Strategi Meningkatkan Kerpuasan Pelanggan dan Analisis PL-JP. PT Gramedia Pustaka Tama
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Cetakan ke-6. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2014. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Rahmayanty, 2017. Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan brown salon di Tunjungan Plaza Surabaya. Bachelor thesis, Petra Christian University.
- Ruswanda. 2018. *Peran Staf Dalam Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang Salim Rudi. 2018. Pengaruh Citra Merek, Harga, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Xiaomi di Kota Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 660-669.

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto dan Ernawati, 2010. Judul : Pemasaran Industri Jasa Kesehatan. Penerbit CV Andi Offset : Yogyakarta.
- Surakhmad, Winarno. 2014. Pengantar Penelitian Ilmiah. Bandung : Tarsito Tjiptono, F. dan Chandra, G. 2015. Service, Quality, dan Satisfaction, Edisi Ke-4. Yogyakarta: Andi
- Tubagus A. Darajat. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat. PT Refika Aditama, Bandung
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.