

Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh

Selwi Delita¹, Aziza Bila^{2*}, Yulia Ningsih³
^{1, 2, 3} Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi, Bukittinggi
*Corresponding author: azizanesia@gmail.com

Abstract

Public service is very important in Indonesia. The hospital is one of the public services engaged in the health sector. In providing health services to the community, the Ibnu Sina Payakumbuh Islamic Hospital requires good performance. Good performance in an organization will be obtained if it is supported by professionalism and high work motivation from its employees. The purpose of this study was to determine the effect of professionalism on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, and the effect of professionalism & work motivation on employee performance at Ibnu Sina Payakumbuh Islamic Hospital. In this study using quantitative methods. The population in this study were all employees of RSI Ibnu Sina Payakumbuh, totaling 213 people. The sample in this study was taken using a total sampling technique, namely the entire population. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique uses multiple linear regression tests through the t test and f test. The results of the study show that there is a direct and significant influence between the variables of professionalism and work motivation on performance either partially or simultaneously.

Keywords: *Professionalism; Work Motivation; Performance.*

Received August 08, 2023

Revised November 10, 2023

Published Mei 29, 2024



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi. Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Organisasi harus memiliki bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses kegiatan perencanaan, seleksi, perekrutan, pengelolaan, pemeliharaan, pengembangan, dan penempatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Syafri & Alwi, 2014). Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan pekerjaan agar maksimal atau efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Susan, 2019). MSDM adalah suatu proses menyelesaikan berbagai persoalan terkait tenaga kerja dalam menunjang aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rusby, 2017). Dengan demikian dapat diartikan bahwa suatu organisasi perlu melakukan yang namanya pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dapat tercapai dengan baik.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dikerjakan seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja adalah suatu hasil kerja secara keseluruhan dari seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu

diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Megantara, Suliyanto, & Purnomo, 2019). Sedangkan Yaslis Ilyas (2002: 65) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan individu melakukan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja dan dapat diukur. Terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian serta komitmen kerja (Setiawan, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme (Rosita, 2019). Profesionalisme adalah kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kerja bermakna mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap, sesuai dengan bidang dan prosedurnya serta tingkatan masing-masing dengan cermat dan tepat waktu (Julindrastuti & Karyadi, 2021). Profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga tercapai dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Ikbal, Syarifuddin, & Saifullah, 2019). Profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi serta mengacu pada prosedur yang telah disederhanakan yaitu: 1) kreatifitas (*creativity*), 2) inovasi (*innovation*), dan 3) responsifitas (*responsivity*) (Ikbal et al., 2019).

Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payakumbuh adalah sebuah perusahaan di bidang pelayanan kesehatan yang memiliki 213 orang sumber daya manusia dengan berbagai jenis profesi. Penempatan karyawan dalam perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keahlian berdasarkan bidang dan tingkatan masing-masing. Saat ini RSI Ibnu Sina masih kekurangan jumlah SDM sehingga timbul beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut berupa rendahnya motivasi kerja dan sikap profesionalisme karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan maksimal.

Selain profesionalisme, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah rangkaian aktivitas dalam memberikan dorongan, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain dengan harapan dapat beraksi kearah tujuan yang diinginkan (Megantara et al., 2019). Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan individu rela mengerahkan tenaga, waktu, keahlian dan keterampilan yang dimiliknyanya serta mau bertanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan organisasi (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2022). Motivasi kerja (*work motivation*) dapat diartikan sebagai suatu energi atau dorongan yang menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan pekerjaan (Bagas, 2020). Motivasi kerja adalah suatu upaya yang dapat membangkitkan, mengarahkan, mempertahankan atau memelihara suatu perilaku, yang sesuai dengan lingkungan pekerjaan suatu organisasi (Goni, Manoppo, & Rogahang, 2021). Sedangkan Ilyas Yaslis (2002: 129) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu hal yang berasal dari dalam diri seseorang yang menimbulkan dorongan atau semangat sehingga mau bekerja keras. Motivasi kerja dapat diukur dengan lima indikator yaitu: 1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2) adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, 3) adanya harapan dan cita-cita, 4) penghargaan dan penghormatan atas diri, 5) adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik (Jufrizen & Hadi, 2021).

Motivasi kerja dapat memberikan dorongan terhadap setiap pribadi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan untuk diri sendiri maupun organisasi. Karyawan yang termotivasi akan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan tanggung jawab yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Saat ini motivasi karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh dalam melakukan pekerjaan masih rendah. Pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut terlihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang tidak tepat waktu serta tidak efektif dan efisien. Rendahnya motivasi karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh juga terlihat dari rendahnya tingkat kedisiplinan seperti datang tidak tepat waktu dan/ atau datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh” untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSI Ibnu Sina Payakumbuh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan. Kinerja yang baik harus memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja dalam melakukan pekerjaan. Apabila karyawan dapat memenuhi standar kerja tersebut, maka karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Kajian Pustaka

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses kegiatan perencanaan, seleksi, perekrutan, pengelolaan, pemeliharaan, pengembangan, dan penempatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Syafri & Alwi, 2014). Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan pekerjaan agar maksimal atau efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Susan, 2019). MSDM adalah suatu proses menyelesaikan berbagai persoalan terkait tenaga kerja dalam menunjang aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rusby, 2017). Menurut Stoner (1995) dalam (Priyono & Marnis, 2008) (Priyono & Marnis, 2008) MSDM meliputi pemanfaatan SDM secara produktif dalam memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dan mewujudkan tujuan organisasi. Menurut (Tsauri, 2013) MSDM adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam (Susan, 2019), mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. A.F. Stoner dalam (Rusby, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya. Menurut Gauzali dalam (Susan, 2019), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mintardjo, 2017). Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat kesuksesan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi (Panjaitan, 2017). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dikerjakan seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja adalah suatu hasil kerja secara keseluruhan dari seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Megantara, Suliyanto, & Purnomo, 2019).

Yaslis Ilyas (2002: 65) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan individu melakukan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan gambaran tentang hasil yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis (Y. Ningsih, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dengan melakukan kegiatan yang relevan dengan tujuan organisasi (Oktaviane, 2021). Kinerja adalah hasil yang dicapai individu baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Assyahri, Adnan, & Mubarak, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Julindrastuti & Karyadi, 2021) adalah sebagai berikut: 1) Faktor personal, 2) Faktor kepemimpinan, 3) Faktor tim, 4) Faktor system, dan 5) Faktor *kontekstual* (situasional) (Julindrastuti & Karyadi, 2021). Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) Kemampuan, 2) Kemauan atau motivasi, 3)

Energi, 4) Teknologi, 5) Kepemimpinan, 6) Kompensasi, 7) Kejelasan tujuan, dan 8) Keamanan (Assyahri et al., 2018). Faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja sebuah organisasi antara lain meliputi: 1) faktor kualitas sumber daya manusia, 2) struktur organisasi, 3) teknologi, 4) pimpinan dan masyarakat, 5) bentuk kepemimpinan (Y. Ningsih, 2018). Kinerja karyawan secara individu dapat diukur dengan enam indikator yaitu berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian serta komitmen kerja (Setiawan, 2018).

Profesionalisme sangat penting dalam pelayanan publik, karena profesionalisme menggambarkan seseorang yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam pekerjaannya baik secara teoritis maupun praktis (Bila & Lanin, 2020). Profesionalisme kerja bermakna mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap, sesuai dengan bidang dan prosedurnya serta tingkatan masing-masing dengan cermat dan tepat waktu (Julindrastuti & Karyadi, 2021). Karyawan yang memiliki sikap profesionalisme akan memberikan kinerja maksimal terhadap organisasi (Darmawan, 2019). Profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga tercapai dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Ikbal, Syarifuddin, & Saifullah, 2019). Profesionalisme merupakan kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi (Mintardjo, 2017). Profesionalisme juga dapat dimaknakan sebagai suatu kemampuan untuk memecahkan masalah dengan solusi yang jelas, mengambil keputusan dengan informasi yang terbatas dan mentolerir ketidakpastian (Bila & Assyahri, 2023).

Faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalisme adalah penguasaan di aspek keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan karakteristik (*characteristics*) (Rizkawati, Basri, & Arfan, 2014). Makna profesionalisme tidak bisa lepas dari tiga faktor pendukungnya, yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap mental (*attitude*) (Ahmad & Pratama, 2021).

Faktor-faktor yang mendukung sikap profesionalisme (Marlianti, 2013) adalah:

- a. *Performance*, dapat dimaknakan sebagai penampilan kerja, prestasi kerja, pelaksanaan kerja.
- b. Akuntabilitas, merupakan suatu kebijakan strategis, hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggungjawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu.
- c. Loyalitas karyawan, berkaitan dengan karakteristik profesionalisme adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.

Kemampuan karyawan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman.

Profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi serta mengacu pada prosedur yang telah disederhanakan. Profesionalisme karyawan dapat dilihat dari segi:

1. Kreatifitas (*creativity*) adalah kemampuan pegawai dalam menghadapi hambatan dalam pekerjaan dengan melakukan inovasi.
2. Inovasi (*innovation*) adalah berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Responsifitas (*responsivity*) adalah kemampuan karyawan dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru. (Ikbal et al., 2019)

Motivasi adalah rangkaian aktivitas dalam memberikan dorongan, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain dengan harapan dapat beraksi kearah tujuan yang diinginkan (Megantara et al., 2019). Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan individu rela mengerahkan tenaga, waktu, keahlian dan keterampilan yang dimiliknyanya serta mau bertanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan organisasi (O.

L. Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2022). Motivasi kerja (*work motivation*) dapat diartikan sebagai suatu energi atau dorongan yang menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan pekerjaan (Bagas, 2020). Motivasi kerja adalah suatu upaya yang dapat membangkitkan, mengarahkan, mempertahankan atau memelihara suatu perilaku, yang sesuai dengan lingkungan pekerjaan suatu organisasi (Goni, Manoppo, & Rogahang, 2021). Sedangkan Ilyas Yaslis (2002: 129) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu hal yang berasal dari dalam diri seseorang yang menimbulkan dorongan atau semangat sehingga mau bekerja keras.

Terdapat dua faktor yang mendorong motivasi karyawan menurut teori Herzberg. Pertama faktor intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan yang kedua faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. Faktor motivasi Herzberg antara lain: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*) (Heriyanto & Hidayati, 2016). Motivasi kerja memiliki dua dimensi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah faktor yang mendorong motivasi karyawan seperti kemauan yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Gejalanya antara lain seperti kesuksesan kerja, rasa ingin dikenal, tantangan kerja, peningkatan karir. Sedangkan motivasi ekstrinsik, secara umum berhubungan dengan keadaan psikologi dan fisik dimana pekerjaan dilakukan. Faktor ini berhubungan dengan lingkungan kerja yang nyaman, upah tinggi atau rendah, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan peraturan administrasi yang tepat (Alexandro Hutagalung, 2022). Motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan faktor external yang berasal dari luar diri karyawan (Pratama & Elistia, 2020).

Motivasi kerja memiliki beberapa indikator menurut Hamzah (2011) antara lain: 1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2) adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, 3) adanya harapan dan cita-cita, 4) penghargaan dan penghormatan atas diri, 5) adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik (Jufrizen & Hadi, 2021).

Sugiono (2016: 84) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Selanjutnya menurut Darwis & Danim Sudarwan (2003: 162) hipotesis didefinisikan sebagai kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya secara empiris. Hipotesis penelitian ini adalah pengujian variabel profesionalisme kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Nol (H₀)

1. Tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan profesionalisme (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh.
2. Tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh
3. Tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan profesionalisme (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh.

Hipotesis Alternatif (H_a)

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan profesionalisme (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan profesionalisme (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut John W. Cresswel (2010: 5) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Penelitian ini dilakukan di RSI Ibnu Sina Payakumbuh yang berlokasi di jalan Veteran Nomor 14 Payakumbuh. Peneliti memilih lokasi tersebut karena RSI Ibnu Sina Payakumbuh merupakan pelayanan yang bertujuan untuk meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat sekitarnya.

Populasinya adalah seluruh karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh, berjumlah 213 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan (Sugiyono, 2016) dalam (Novitasari & Fauziddin, 2022). Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh yang berjumlah 213 orang. Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari responden. Teknik pengambilan data primer menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen, berita, dan bentuk lain yang dapat membantu dalam sebagai data penunjang dalam penelitian ini. Data sekunder dapat diperoleh dari sekretariat RSI Ibnu Sina Payakumbuh. Variabel penelitian ini adalah; (a) profesionalisme (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas. ; (b) Variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Distribusi dan pengumpulan kuesioner dilakukan pada bulan Juni 2023. Kuesioner kemudian diolah pada bulan Juli 2023.

Pengolahan data penelitian ini menggunakan SPSS dengan melakukan uji regresi. Adapun uji regresi dilakukan dengan uji t dan uji f. Uji t adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sedangkan uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil dan Pembahasan

Adapun hipotesis pertama dalam penelitian ini diuji menggunakan regresi linear secara parsial. Hasil olah data hipotesis pertama pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji t Hipotesis Pertama

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.563	5.518		6.082	.000
TOTALX1_Profesionalisme	1.293	.107	.640	12.095	.000

a. Dependent Variable: TOTALY_Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023

Pada data di atas, dapat dilihat bahwa nilai standardized coefficients sebesar 0,640 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,00. Hal ini menyatakan bahwa variabel profesionalisme membawa pengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini. Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa nilai adjusted R Square adalah 0,407. Hal ini menyatakan bahwa kontribusi variabel profesionalisme terhadap kinerja adalah sebesar 40,7%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Nilai Kontribusi Variabel X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640^a	.409	.407	7.112

a. Predictors: (Constant), TOTALX1_Profesionalisme

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Pada hipotesis kedua dilakukan uji regresi linear secara parsial. Hasil olah data penelitian hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Uji t Hipotesis Kedua
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.234	4.776		3.818	.000
TOTALX2_Motivasi_Kerja	.927	.054	.764	17.193	.000

a. Dependent Variable: TOTALY_Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa nilai standardized coefficients sebesar 0,764 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besar kontribusi variabel motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini

**Tabel 4. Nilai Kontribusi Variabel X2 terhadap Y
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	RStd. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.582	5.973

a. Predictors: (Constant), TOTALX2_Motivasi_Kerja

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023

Pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai adjusted R Square adalah 0,582. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 58,2%.

Adapun pada hipotesis ketiga dilakukan uji regresi linear berganda menggunakan uji f tentang pengaruh variabel profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,00. Selain itu, F hitung berdasarkan uji yang dilakukan adalah sebesar 171.200. Sedangkan F tabel dengan N=213 dan k=3 adalah 3,04. Karena F hitung lebih besar dari F tabel, dan signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Uji F Hipotesis Ketiga
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11202.143	2	5601.071	171.200	.000^b
	Residual	6870.477	210	32.717		
	Total	18072.620	212			

a. Dependent Variable: TOTALY_Kinerja

b. Predictors: (Constant), TOTALX2_Motivasi_Kerja, TOTALX1_Profesionalisme

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023

Adapun besarnya kontribusi variabel profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Nilai Kontribusi Variabel X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.616	5.720

a. Predictors: (Constant), TOTALX2_Motivasi_Kerja, TOTALX1_Profesionalisme

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2023

Pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai adjusted R Square adalah 0,616. Hal ini menyatakan bahwa kontribusi variabel profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 61,6%. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa dalam uji hipotesis ini, H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja. Pengaruh tersebut dapat dipercaya 99% bahkan dapat dipercaya hingga 100%.

Hasil pertama dari penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh. Profesionalisme merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap profesionalisme dapat diandalkan oleh organisasi, karena dapat menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang telah dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tingginya sikap profesionalisme dari seorang karyawan akan memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizkawati et al., 2014) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh (Angela & Budiwitjaksana, 2021) menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh (Devi & Pande Dwiana Putra, 2019) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Jadi dapat dinyatakan bahwa variabel profesionalisme mempengaruhi variabel kinerja. Hal tersebut dapat dipercaya kebenarannya 99% bahkan dapat dipercaya hingga 100%.

Hasil kedua dari penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari individu maupun kelompok untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja keras untuk mendapatkan hasil terbaik dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Avianda, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh (Sulistiyawati, Darsono, & Fasochah, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Angela & Budiwitjaksana, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja. Berikutnya didukung oleh penelitian (Hayati, Arafat, & Sari, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Adapun kebenaran hasil penelitian yang menyatakan pengaruh antar variabel dapat dipercaya kebenarannya 99% bahkan dapat dipercaya kebenarannya 100%.

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Sinurat, 2018) menyatakan bahwa profesionalisme dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh (Alwi, 2018) menyatakan bahwa profesionalisme dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh (Dewi, 2015) menyatakan bahwa profesionalisme dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh profesionalisme yang disertai oleh motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan. Apabila faktor ini ketika dilakukan secara bersama-sama dengan baik maka akan

memberikan kinerja yang baik pula kepada RSI Ibnu Sina Payakumbuh. Sebaliknya, ketika profesionalisme yang disertai motivasi kerja yang tidak baik, maka akan memberikan kinerja yang tidak baik pula kepada organisasi.

Berdasarkan hasil deskripsi terlihat bahwa profesionalisme dan motivasi kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini, harus mendapatkan perhatian serius dari pengambil kebijakan dalam hal ini tentunya pihak manajemen RSI Ibu Sina Payakumbuh. Jika profesionalisme dan motivasi kerja karyawan terpelihara dengan baik, maka dapat dipastikan tingkat kinerja karyawan akan semakin baik pula yang tentunya mutu pekerjaan juga akan semakin baik. Ketika hasil kerja karyawan baik, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi akan tercapai dengan efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa dalam uji hipotesis ini, Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja. Pengaruh tersebut dapat dipercaya 99% bahkan dapat dipercaya hingga 100%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh; (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh; dan (3) profesionalisme dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Ibnu Sina Payakumbuh.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih saya sampaikan terhadap Universitas Mohamad Natsir Bukittinggi khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini. Terima kasih saya sampaikan kepada Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumatera Barat khususnya RSI Ibnu Sina Payakumbuh yang sudah memberi saya izin penelitian. Terima kasih saya ucapkan kepada kepala program studi Administrasi Publik yang telah memberikan masukan dalam penulisan artikel ini. Selanjutnya terima kasih saya ucapkan kepada dosen pembimbing, atas bimbingan dan saran-sarannya sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih saya ucapkan kepada semua pihak terkait yang telah membantu penulis melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). Faktor Manajemen Profesional:Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699–709. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.594>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Alwi. (2018). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. *Al-Fikrah*, 6(1), 13–22. <https://doi.org/10.31958/jaf.v6i1.1373>
- Angela, B., & Budiwitjaksono, G. S. (2021). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding SENAPAN*, 1(1), 291–301.

-
- Assyahri, W., Adnan, M. F., & Mubarak, A. (2018). Persepsi Mahasiswa terhadap Kinerja BEM dalam Melakukan Koordinasi Ormawa Selingkungan UNP. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(2), 136–146. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/143>
- Avianda, K. (2014). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 14(3), 21–48. <https://doi.org/10.25105/mraai.v14i3.2811>
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 100–108. <https://doi.org/10.32505/syifaulqulub.v1i2.2244>
- Bila, A., & Assyahri, W. (2023). *Professionalism and Timeliness in Public Service Management at Class II Immigration Office of Agam*. 07(01), 64–73.
- Bila, A., & Lanin, D. (2020). The The Employee's Professionalism to Realize Public Service Satisfaction. *Asian Social Science and Humanities Research Journal (ASHREJ)*, 2(2), 54–61. <https://doi.org/10.37698/ashrej.v2i2.26>
- Darmawan, D. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(3), 344–364. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>
- Devi, N. P. H. C., & Pande Dwiana Putra, I. M. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(2), 1472–1497. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i02.p24>
- Dewi, T. anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 24–35. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Heriyanto, & Hidayati, S. N. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. VI(1), 67–76.
- Ikkal, M., Syarifuddin, H., & Saifullah. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5(1), 16–31.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 177–188. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5574>
- Marlianti, M. (2013). Studi tentang Profesionalisme Aparatur dalam Pelaksanaan Good Governance di Kec. Linggang Bigung, Kab. Kutai Barat. *Jurnal Paradigma*, 2(1), 155–173.
- Megantara, I., Suliyanto, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1), 1–20. <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
-

-
- Mintardjo, C. M. (2017). *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado*. 5(2), 2808–2818.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Ningsih, Y. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Solok. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 59–68. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/58>
- Oktaviane, D. P. (2021). Evaluasi Kinerja Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang Menurut Perspektif Balanced Scorecard. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 109. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.279>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152.
- Priyono, & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rizkawati, Basri, H., & Arfan, M. (2014). Pengaruh Profesionalisme, Etika Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor Intern pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Propinsi Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi*, 3(4), 94–103.
- Rosita, E. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat. *Jurnal At-Tasyri'iy*, 2(1), 88–103.
- Rusby, Z. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. . Dr. Nurman (Ed.), *Rajawali Pers* (Dr. Nurman). Pekanbaru.
- Setiawan, I. (2018). *Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pambalah Batung Amuntai*. 3(1), 31–40.
- Sinurat, S. G. P. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Diri terhadap Kinerja Internal Auditor Divisi Pengawasan PT. Bank Sumut.
- Sulistiyawati, N., Darsono, & Fasochah. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada SMP Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal). *Dharma Ekonomi*, 1(1), 44–52.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang Jawa Barat: IPDN PRESS.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; M. Drs. Ahmad Mutohar & S. P. . Moh. Nur Afandy, Eds.). Jember: STAIN Jember Press Jl. Retrieved from e-mail: stainjember.press87@gmail.com
-