

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIAMIS (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah
Sakit Umum daerah Ciamis)**

Indri Ferawati¹, Nana Darna², Roni Marsiana Suhendi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

kanitahafidz@gmail.com

Abstrak

Tingkat profesionalisme dan Etika Kerja yang berbeda-beda pada pegawai di Rumah Sakit Umum masih belum sesuai dengan keinginan masing-masing individu. Etika kerja yang tinggi tentunya bukan yang membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan motivasi kerja, dan lebih tinggi lagi yaitu meningkatkan kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi adalah keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, sehingga individu dapat termotivasi dan mempunyai etika kerja yang tinggi dan turut serta memberikan masukan-masukan di tempat kerja. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Pengaruh Profesionalisme Terhadap kinerja pegawai Rumah sakit; Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja pegawai Rumah sakit; Bagaimana Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja Terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit?. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yaitu : Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai RSUD Ciamis, untuk mengetahui etika kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Ciamis dan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Ciamis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan penggunaan analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan uji t dan uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Kinerja pegawai pada RSUD Ciamis sudah baik. pegawai RSUD Ciamis mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis perusahaan, kepuasan pasien, dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan profesionalisme dan etika kerja yang sangat baik pada RSUD Ciamis tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi dengan pimpinan yang memberikan arahan langsung, melakukan pengawasan dengan baik, menyingkirkan kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan bersama, dan pemberian dukungan yang cukup bagi pegawainya. Kinerja pegawai ASN dapat dipengaruhi oleh profesionalisme dan etika kerja pegawai sebab semakin baik profesionalisme dan etika kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang diberikan kepada setiap pasien yang datang, pasien akan senang jika setiap pegawai mempunyai profesionalisme yang tinggi dan kinerja yang bagus.

Kata Kunci : Profesionalisme, Etika Kerja dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan sarana tempat kesehatan. Kinerja yang diberikan berbentuk jasa dengan berbagai jumlah dan diberikan oleh berbagai kinerja seperti kinerja medis, kinerja keperawatan/kebidanan, kinerja kefarmasian dan lain – lain. Berbagai kinerja yang diberikan ini menjadikan rumah sakit punya peran yang sangat strategis dalam memberikan dan menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas karena memiliki sumber daya yang

potensial untuk dikembangkan yaitu fasilitas kinerja yang padat teknologi, padat karya dan padat modal.

Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru kinerja kesehatan mensyaratkan rumah sakit memberikan kinerja yang berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien. Adanya pegawai yang profesionalisme akan membangun citra rumah sakit lebih kuat, Profesionalisme artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesionalisme maka harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesionalisme apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi. Kinerja pegawai di RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Ciamis kembali dikeluhkan keluarga pasien. Pihak keluarga mengeluh lantaran RSUD Ciamis lamban dalam menangani pasien korban kecelakaan lalu lintas (lakalantas). “Petugas RSUD malah sibuk mendahulukan masalah administrasi, ketimbang mengurus pasien yang mengalami luka parah, pendarahan dan patah tulang. Kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi instansi, dan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh Instansi tersebut.

Tabel 1.1

Target Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai di RSUD Kab. Ciamis

No	Dimensi	Mutu	Realisasi	Pencapaian
1	Mempersiapkan pelayanan kebidanan	100%	78%	69,35
2	Melaksanakan anamnesa klien/Pasien pada kasus patologis kegawatdaruratan	100%	79%	80,32
3	Melaksanakan Pemeriksaan fisik klien/pasien pada kasus kegawatdaruratan	100%	79%	79,54
4	Pengambilan/penyediaan bahan laboratorium dengan melakukan pengambilan	100%	78%	78,81
5	Pengambilan/penyediaan bahan laboratorium dengan melakukan pengambilan sediaan/bahan laboratorium dengan melakukan pengambilan	100%	80%	79,60

	sekret servix			
6	Membuat diagnosa kebidanan sesuai dengan hasil pengkajian pada kasus	100%	79%	79,47
7	Melakukan kolaborasi dengan tim kesehatan lain pada kasus kegawatdaruratan	100%	78%	80,75
8	Menyusun rencana operasional asuhan kebidanan pada kasus kegawatdaruratan	100%	79%	81,28
9	Melakukan persiapan pelayanan asuhan kebidanan pada klien/pasien dengan kasus kegawatdaruratan kebidanan	100%	79%	82,87
10	Mempersiapkan alat dan obat pada kasus kegawatdaruratan kebidanan	100%	79%	69,26
11	Mempersiapkan tindakan operatif ginekologi dan obsterti pada kasus sedang	100%	80%	69,35
12	Melakukan konseling pada klien / pasien dengan kasus	100%	80%	80,32
13	Melaksanakan tugas sebagai pengelola di Rumah Sakit	100%	78%	79,54
14	Melaksanakan tugas jaga/shift di Rumah Sakit	100%	80%	78,81
15	Mengikuti seminar / lokakarya sebagai peserta	100%	79%	79,60

Sumber: Data Sekunder di RSUD Kab. Ciamis, 2020

Tabel 1.1 memperlihatkan data pencapaian kinerja yang paling rendah yaitu mempersiapkan pelayanan kebidanan yang mencapai 69,35%, mempersiapkan alat dan obat pada kasus kegawatdaruratan kebidanan mencapai 69,26%, dan selanjutnya mempersiapkan tindakan operatif ginekologi dan obsterti pada kasus sedang mencapai 69,35%. Maka dari itu pihak RSUD Ciamis harus lebih meningkatkan capaian kinerja dalam hal pelayanan kebidanan, mempersiapkan alat dan obat pada kasus kegawatdaruratan kebidanan, dan mempersiapkan tindakan operatif ginekologi dan obsterti pada kasus sedang itu agar mampu mencapai tujuan RSUD dengan maksimal.

Landasan Teoritis

Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2005:74).

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62) menyatakan bahwa : “yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan“ apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.” Sinamo (2014:24) menyatakan bahwa: Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang melahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

Menurut Andrias Harefa (2004:137) bahwa :Profesionalisme pertama - tama adalah soal sikap. Ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan bukti prestasi kerja. Sinamo (2014:24) menyatakan bahwa: Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang melahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

Prawirosentono (2008:23) menyatakan bahwa : Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan Asumsi di atas maka peneliti berpendapat bahwa kenyataan dalam kinerja pegawai rumah sakit yang di tujukan kepada pasien tidak selalu yang baik ada juga yang menerima kinerja yang kurang baik, seperti lamanya penanganan pemeriksaan ,

ketersediaan ruangan, keramahan pegawai dan tenaga kesehatan lainnya. Pasien adalah mereka yang diobati di rumah sakit.

Metode Penelitian

Suatu penelitian diperlukan metode atau cara yang sistematis sehingga akan di hasilkan penelitian yang dapat diuji kebenrannya. Menurut Sugiyono (2004:1) bahwa: “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian tentang profesionalisme di RSUD Ciamis

Table 4.17

Rekapitulasi Variabel Profesionalisme

No	Indikator	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata
1	Kemampuan	Pegawai memiliki kemampuan sesuai dengan yang di perlukan di RSUD Ciamis	64x5= 320	276	258
2		Pegawai RSUD Ciamis memiliki kemampuan standar pegawai pelayanan kesehatan	64x5= 320	240	
3	Kualitas	Pegawai RSUD	64x5= 320	253	258

		Ciamis dapat memenuhi harapan pengguna jasa			
4		Pegawai RSUD Ciamis memberikan pelayanan yang bermutu	$64 \times 5 = 320$	263	
5	Saran dan Prasarana	RSUD Ciamis memiliki Sarana yang memadai dalam memberikan pelayanan kesehatan	$64 \times 5 = 320$	254	253,5
6		RSUD Ciamis memiliki Prasarana yang memadai dalam memberikan pelayanan kesehatan	$64 \times 5 = 320$	253	
7	Jumlah SDM	Jumlah Pegawai RSUD Ciamis di setiap unit ruangan sudah sesuai aturan	$64 \times 5 = 320$	259	265
8		Para profesi ahli di bidangnya sudah mencukupi	$64 \times 5 = 320$	271	

		kebutuhan RSUD Ciamis			
9	Teknologi Informasi	Teknologi yang di kuasai Pegawai RSUD sudah mencukupi kebutuhan pelayanan kesehatan	64x5= 320	263	259
10		Informasi yang berikan oleh pegawai RSUD Ciamis sesuai dengan pelaturan Intansi	64x5= 320	255	
11	Keandalan	Sikap pegawai RSUD Ciamis sama dalam melayani seluruh pasien dan keluarga pasien	64x5= 320	264	262,5
		Prosedur pelayanan Jasa yang dirasakan			
12		di RSUD Ciamis jelas	64x5= 320	261	
Jumlah			3840	3112	1556
Rata-rata			384	311,2	155,6

Sumber: data diolah dari kuesioner (2020)

Dari tabel 4.17 dapat diketahui skor yang diinginkan adalah sebesar 3840, total skor 3112, skor rata-rata 1556. Nilai tertinggi terdapat pada indikator jumlah MSDM “Jumlah Pegawai RSUD Ciamis di setiap unit ruangan sudah sesuai aturan” dan indikator jumlah MSDM yaitu pada pernyataan “Para profesi ahli di bidangnya sudah mencukupi kebutuhan RSUD Ciamis” dengan total skor 265. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator saran dan prasarana “RSUD Ciamis memiliki Sarana yang memadai dalam memberikan pelayanan kesehatan” dengan total skor 245,5. Untuk memberikan interpretasi dari hasil tersebut, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Perhitungan skor tertinggi : $5 \times 12 \times 64 = 3840$

Perhitungan skor terendah : $1 \times 12 \times 64 = 768$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{3840-768}{5} = , \frac{3072}{5} = 614$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18

Interpretasi Mengenai profesionalisme pegawai RSUD Ciamis

No.	Interval	Kriteria
1.	530 – 954	Tidak Baik
2.	955 – 1378	Kurang Baik
3.	1379 – 1802	Cukup Baik
4.	1803 – 2226	Baik
5.	2227 – 2650	Sangat Baik

Sumber: Hasil penelitian 2019

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 3112 dan nilai tersebut berada pada angka 2227 – 2650. Yang artinya bahwa profesionalisme pada RSUD Ciamis dinyatakan sangat baik.

2. Hasil Penelitian tentang Etika kerja rSUD Ciamis

Tabel 4.35

Rekapitulasi Variabel Etika Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Skor Rata-rata
1	Berkepribadian Tangguh Dan Mandiri	Pegawai RSUD Ciamis memiliki kepribadian yang tangguh	64x5= 320	253	504
2		Pegawai RSUD Ciamis memiliki sikap mandiri	64x5= 320	251	
3	Bekerja Keras	Setiap pegawai RSUD Ciamis dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP	64x5= 320	257	497
4		Setiap pegawai RSUD Ciamis memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan organisasi	64x5= 320	240	
5	Berdisiplin	Masing masing individu pegawai RSUD Ciamis mematuhi prosedur operasi standar	64x5= 320	252	512
6		Pegawai RSUD Ciamis disiplin	64x5= 320	260	

		terhadap prosedur yang diberikan			
7		Pegawai RSUD Ciamis selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan	64x5= 320	265	
8	Bertanggung Jawab	Pegawai RSUD Ciamis memnuhi sumpah dan perjanjia kerjanya	64x5= 320	257	513
9		Pegawai di RSUD Ciamis memiliki jiwa cerdas dalam menangani suatu pekerjaan	64x5= 320	252	
10		Pegawai di RSUD Ciamis memiliki jiwa arif dalam menangani suatu pekerjaan	64x5= 320	260	
11	Cerdas arif dan bijaksana	Pegawai di RSUD Ciamis memiliki bijaksana dalam menangani suatu pekerjaan	64x5= 320	250	762
12	Terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya	Setiap pegawai RSUD Ciamis memiliki keterampilan pada masing – masing	64x5= 320	266	531

		tugasnya			
13		Setiap pegawai RSUD Ciamis memiliki selalu berupaya meningkatkan keterampilan dalam menjalankan tugas	64x5= 320	265	
14		Seluruh pegawai yang bekerja di RSUD Ciamis memiki jasmani yang sehat	64x5= 320	263	
15	Sehat jasmani	Pegawai yang sakit jasmani tidak diperkenankan bekerja di RSUD Ciamis	64x5= 320	261	542
16	Memiliki kesadaran patriotisme yang tinggi	Setiap individu pegawai memiliki kesadaran patriotisme yang tinggi terhadap lingkungan di RSUD Ciamis	64x5= 320	270	270
Jumlah			5120	4122	4131
Rata-rata			512	412,3	413,1

Sumber: data diolah dari kuesioner (2020)

Dari tabel 4.35 dapat diketahui skor yang diinginkan adalah sebesar 5120, total skor 4122, skor rata-rata 4131. Nilai tertinggi terdapat pada indikator cerdas arif dan bijaksana pada pernyataan “Pegawai di RSUD Ciamis memiliki jiwa cerdas dalam menangani suatu

pekerjaan” dan “Pegawai di RSUD Ciamis memiliki bijaksana dalam menangani suatu pekerjaan” dengan total skor 762. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator bekerja keras yaitu pada pernyataan “Setiap pegawai RSUD Ciamis memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan organisasi” dengan total skor 240. Untuk memberikan interpretasi dari hasil tersebut, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Perhitungan skor tertinggi : $5 \times 16 \times 64 = 5120$

Perhitungan skor terendah : $1 \times 16 \times 64 = 1024$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{5120 - 1024}{5} = \frac{4096}{5} = 819,2$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.36

Interpretasi Mengenai Etika Kerja di RSUD Ciamis

No.	Interval	Kriteria
1.	636 – 1144,8	Tidak Baik
2.	1144,9 – 1653,6	Kurang Baik
3.	1653,7 – 2162,4	Cukup Baik
4.	2162,5 – 2671,2	Baik
5.	2671,3 – 3180	Sangat Baik

Sumber: Hasil penelitian 2020

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 4122 dan nilai tersebut berada pada angka 2671,3 – 3180. Yang artinya bahwa etika kerja pada RSUD Ciamis dinyatakan sangat baik.

3. Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai di RSUD Ciamis

Tabel 4.45

Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang	Skor Rata-
----	-----------	------------	-----------------------	-----------	------------

				Dicapai	rata
1	Kualitas	Hasil pekerjaan Pegawai RSUD Ciamis sesuai dengan ketentuan yang berlaku	64x5= 320	253	508
2		Pegawai RSUD Ciamis bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya	64x5= 320	255	
3	Kuantitas	Pegawai RSUD Ciamis konsisten menjalankan tugas pokok dan fungsinya	64x5= 320	273	544
4		Selama bekerja pegawai RSUD Ciamis bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	64x5= 320	271	
5	Pelaksanaan Tugas	Pegawai RSUD Ciamis mampu menyelesaikan atau melaksanakan tugas dengan efektif	64x5= 320	266	245
6		Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat Pegawai RSUD Ciamis kerjakan tanpa ada kesalahan	64x5= 320	259	
7	Tanggung Jawab	Pegawai RSUD Ciamis bekerja dengan penuh kesadaran akan tugasnya	64x5= 320	255	516
8		Pegawai RSUD Ciamis bekerja dengan penuh kesadaran akan kewajibannya	64x5= 320	261	
Jumlah			2560	2093	1813
Rata-rata			256	209,3	181,3

Sumber: data diolah dari kuesioner (2020)

Dari tabel 4.45 dapat diketahui skor yang diinginkan adalah sebesar 2560, total skor 2093, skor rata-rata 209. Nilai tertinggi terdapat pada indikator Kuantitas pada pernyataan “Pegawai RSUD Ciamis bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya” dengan total skor 273. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan “Hasil pekerjaan Pegawai RSUD Ciamis sesuai dengan ketentuan yang berlaku” dengan total skor 253. Untuk memberikan interpretasi dari hasil tersebut, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} : 5 \times 8 \times 64 = 2560$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} : 1 \times 8 \times 64 = 512$$

$$\text{Jumlah kriteria pernyataan} : 5$$

$$\text{NJI} = \frac{2560-512}{5} = \frac{2048}{5} = 409,6$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.46
Interpretasi Mengenai Kinerja Pegawai di RSUD Ciamis

No.	Interval	Kriteria
1.	636 – 1144,8	Tidak Baik
2.	1144,9 – 1653,6	Kurang Baik
3.	1653,7 – 2162,4	Cukup Baik
4.	2162,5 – 2671,2	Baik
5.	2671,3 – 3180	Sangat Baik

Sumber: Hasil penelitian 2019

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 2560 dan nilai tersebut berada pada angka 2162,5 – 2671,2. Yang artinya bahwa Kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis dinyatakan baik.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis

Profesionalisme merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya

dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, Profesionalisme dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Salah satu dari bentuk profesionalisme adalah adanya sikap baik disiplin dan juga tegas. Profesionalisme mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika seseorang berhasil membawa dirinya dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai temannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada instansi sehingga kinerjanya meningkat (Robbins,2010:263).

Profesionalisme di RSUD Ciamis sudah berjalan sangat baik. Profesionalisme mendasarkan diri pada prinsip pengembangan pegawai Pimpinan RSUD Ciamis selalu mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing pegawai untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggungjawab dan kewenangan pegawai dimasa mendatang. Dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan dan motivasi yang diberikan pimpinan tentu saja pegawai akan bekerja dengan optimal, efektif dan efisien, dan hal tersebut tentu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai pada RSUD Ciamis. Dimana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meylani (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Ciamis.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis

Etika kkerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Etika kkerja yang baik dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong pegawai untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan intansi dalam mencapai tujuan, cita - cita serta sasaran yang telah ditentukan. Etika Kerja pada RSUD Ciamis sudah baik. Etika Kerja sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Etika kerja ini dimaksudkan agar dapat memaksimalkan kepribadian pegawai. Dengan memperbaiki etika kerja maka pegawai akan merasakan keyamanan atas

prestasi kerja yang merupakan pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerjanya dan kontribusinya pada intansi, dan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dimana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar(2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Ciamis.

Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya (Hasibuan, 2006). Dalam merangsang dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja, pemimpin harus memperhatikan profesionalisme pegawainya dan etika kerjanya. Profesionalisme mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok

Kinerja pegawai pada RSUD Ciamis sudah baik. pegawai RSUD Ciamis mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis perusahaan, kepuasan pasien, dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan profesionalisme dan etika kerja yang sangat baik pada RSUD Ciamis tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi dengan pimpinan yang memberikan arahan langsung, melakukan pengawasan dengan baik, menyingkirkan kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan bersama, dan pemberian idukungan yang cukup bagi pegawainya. Dimana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wayati (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Ciamis.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik Profesionalisme pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai pada RSUD Ciamis.

2. Etika Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang kuat, semakin baik etika Kerja maka semakin baik pula kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis.
3. Profesionalisme dan Etika Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang kuat, semakin baik Profesionalisme dan Etika Kerja maka semakin baik pula kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis

Saran

1. Profesionalisme terhadap kinerja Pegawai pada RSUD Ciamis sangat baik, namun menurut survey penelitian dari nilai paling rendah yaitu dari point sarana dan prasarana yang memadai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang kurang di RSUD Ciamis, alangkah baiknya jika RSUD Ciamis lebih memperhatikan sarana dan prasarana yang memadai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang kurang di RSUD Ciamis dengan cara meningkatkan profesionalisme pegawainya. Dan untuk lebih meningkatkan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai alangkah baiknya pemimpin di RSUD Ciamis mendorong pegawainya selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Etika Kerja pada RSUD Ciamis sangat baik, alangkah baiknya RSUD Ciamis memperhatikan etika kerja pegawainya terutama dalam hal bertanggung jawab dan bekerja keras dilihat dari hasil survey indikator bekerja keras di RSUD Ciamis adalah yang paling rendah, maka dari itu peneliti menyarankan untuk lebih memaksimalkan profesionalisme pegawai setiap harinya.. Dan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD Ciamis alangkah baiknya pihak pegawai menerima masukan dari pimpinan sesuai dengan pekerjaan pegawai tersebut.
3. Kinerja pegawai pada RSUD Ciamis sangat baik, menurut survey dari kinerja pegawai yang paling rendah adalah kuantitas pegawai, alangkah baiknya RSUD Ciamis memperhatikan kinerja pegawai terutama kuantitas dalam hal menyesuaikan hasil pekerjaan pegawai RSUD Ciamis sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD Ciamis mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinannya maka harus lebih diberikan arahan .
4. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- Abdul Rahman. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala* : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Anikmah.(2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT.Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)*”.Skripsi.Surakarta
- A Muwafik Saleh . 2010 .“ *Manajemen* “. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- A.S. Moenir, 2010. *Manajemen Umum Di Indonesia*.Bumi Aksara : Jakarta. Hlm 88 .
- Cogan.2011. *Manajemen Kinerja*“. Pustaka Pelajar, Jakarta
- Ginting (2009) *melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis kinerja pegawai*(Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi (2012) *melakukan penelitian yang berjudul “Analisis profesionalisme dan etika kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan”*
- Hamalik, Oemar. 2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Al Gesindo.
- Harefa, Andrias. 2004. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- H.Susmito Maskun. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Seri Pedoman Manajemen.*), Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- H.Susmito Maskun. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Seri Pedoman Manajemen.*), Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- _____, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herman Sofyandi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Henri Fayol. 2012. *Kanajemen sumber daya manusia*. Jakarta . gunung ageng
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Jatman dalam Rahman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2007. *Analisis kuantitatif* . Jakarta: Bumi Aksara
- Kartasasmita. 2010. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartasasmita. 2011. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Keraf, Sonny. 2009. *Etilm Bisnis Tuntutan dan Relevansinya*. Yoglak.*".'Pustaka Filsafat.
- Kurniawan, Agung , 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Manullang.2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.
- Marisatul Kiptiyah. 2015. *Pengaruh Etika Kerja terhadap kinerja pegawai study pada Rumah sakit Tuaban*. Jurnal Sumber Daya Manusia.Vol 7 .
- Maskun, Sumitro dan Surjadi 1993,*Pembangunan Masyarakat Desa*, MediaWidya Mandala, Yogyakarta.
- Mangkunegara.2000. *Fungsi-fungsi manajerial* .edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Merry Parker.2012.*manajemen* . Jakarta: Bumi Aksara
- Moenir. 2005. *Pelayanan rumah sakit* . Jakarta: Bumi Aksara
- Prawirosentono.2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Poerwopoespito, FX. Oerip dan Tatag Utomo.(2000). *Etika kerja* . Jakarta: Grasindo.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin.2006. *kinerja pegawai* . edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Retno, *Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas kinerja. Kripsi fakultas ekonomi. Muhammadiyah Surakarta*

- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Setyaningsih .2018 .*Pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kualitas kinerja pegawai kepada pasien rawat inap di rsud yogyakarta*. Universitas Padajaran
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial* edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2000. *Fungsi-fungsi manajerial* edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____,Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011).
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soedijarto .2011. *Kepuasan Pelanggan atau Konsumen*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Sri Wayati.2018.*Pengaruh Profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Stdy pada pasien rawat inap di rsud dr. Abdoer rahemkabupaten situbondo*. Jurnal Sumber Daya Manusia.Vol 7
- Suseno, Frans Magnis.2013.*Manajemen kinerja* . Jakarta: Gramedia.
- Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 tentang kinerja pegawai rumah sakit.
- Oerip dan Uetomo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Oemar Hamalik. 2000. *Etos Kerja Profesionalisme*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011).

Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Veithzal, Rivai, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.