

PENGARUH ETIKA KERJA DAN STATUS KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Pegawai Ruang Boudgenvil RSUD Ciamis)

Ali Miftah Fauzi¹, Enas², Roni Marsiana³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah 1). Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada ruang Boudgenville RSUD Ciamis.?2). Bagaimana pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada ruang Boudgenville RSUD Ciamis.?3). Bagaimana pengaruh etika kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada ruang Boudgenville RSUD Ciamis ?. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yaitu : 1). Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Ciamis. 2). Untuk mengetahui pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai RSUD Ciamis. 3). Untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja pegawai RSUD Ciamis . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Sedangkan penggunaan analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan uji t dan uji F Adapun hasil analisis data tersebut yaitu untuk hasil analisis koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,611 yang artinya etika kerja dan status kepegawaian memiliki tingkat hubungan yang kuat. Untuk analisis linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 38,87 + 0,090X_1 + 0,050X_2$, yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,090 begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,050. Untuk hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 37% dan sisanya 63% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Untuk hasil uji signifikasni (uji F) menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $17,275 > 3,23$. Itu artinya etika kerja dan lingkungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan

Kata Kunci Etika Kerja, status kepegawaian dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. (Depkes, 2009).

RSUD Ciamis merupakan Rumah Sakit milik Pemkab Ciamis yang berupa RSU, diurus oleh Pemda Kabupaten dan tergolong kedalam RS Kelas C. Rumah Sakit ini telah teregistrasi semenjak 17/02/2014 dengan Nomor Surat ijin 503/kpts.04/BPPT/2012 dan Tanggal Surat ijin 20/03/2012 dari Kepala Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dengan Sifat Perpanjang, dan berlaku sampai 5 Tahun. Peneliti tertarik meneliti di RSUD Ciamis ini sebab banyak sekali yang bilang bahwa pelayanan di RSUD Ciamis ini masih kurang, padahal banyak sekali pasien yang berobat di RSUD Ciamis, banyak juga seperti berita di koran lokal yang menyebutkan bahwa Warga mengeluhkan pelayanan RSUD Ciamis kurang memuaskan terutama perawat di ruang bougenville karena perawatnya kurang sopan.

RSUD Ciamis Jawa Barat kembali jadi sorotan. Setelah Bupati Ciamis, menggelar sidak dan menemukan pasien antri lama lantaran dokter datang siang, kini muncul keluhan mengenai kinerja pegawai dan etika kerja pegawai. Beberapa warga yang pernah berobat ke RSUD Ciamis mengeluhkan sikap perawat yang dinilainya tidak ramah terhadap pasien dan keluarganya. (harapanrakyat.com).

Dari fakta tersebut salah satu masalah yang terjadi di Ruang bougenville adalah masih kurangnya etika kerja yang ditunjukkan oleh pegawai kepada pasien, salah satunya kurang ramahnya para pegawai disana terhadap pasien, dan juga di dasari oleh tingkat etika pegawai yang berbeda –beda sehingga pasien akan lebih manilai pegawai yang kurang baik dibandingkan pegawai yang sopan dan yang mampu melayani sesuai ketentuan rumah sakit khususnya aturan yang dibuat di ruang bougenville RSUD Ciamis. Selain itu berkaitan dengan etika kerja dimana secara psikologis kondisi pegawai kurang baik.

Solusi yang dapat diberikan adalah meningkatkan mutu dan kualitas para pegawai untuk semakin bagus kinerjanya, dan selain itu pihak intansi harus lebih memperhatikan para pegawainya agar semakin bersemangat dan memberikan pelayanan yang bagus. Peeliti tertarik untuk melakukan penelitian di ruang Bougenville ini karena RSUD Ciamis merupakan RS yang besar di kabupaten ciamis dan sebagai rumah sakit umum.

Dalam hal ini penelitian dilakukan pada RSUD Ciamis oleh karena itu mendorong peneliti memilih judul: “Pengaruh Etika Kerja dan Status kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada pegawai Ruang Bougenville RSUD Ciamis).

Dari fenomena yang terjadi diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada ruang Boudgenville RSUD Ciamis.?

- 2 Bagaimana pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada ruang Boudgenville RSUD Ciamis?
- 3 Bagaimana pengaruh etika kerja dan status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada ruang Boudgenville RSUD Ciamis ?

Landasan Teori

Etika erat kaitannya dengan penilaian. Karena pada hakikatnya etika membicarakan sifat manusia sehingga seseorang bisa dikatakan baik, bijak, jahat, susila atau sebagainya. Secara khusus etika ada pada prinsip manusia sebagai subjek sekaligus objek, bagaimana manusia berperilaku atas tujuan untuk dirinya sendiri dan tujuan untuk kepentingan bersama.

Mustafa (2011:23) bahwa: " etika adalah ilmu yang menyelidiki terhadap suatu perilaku yang baik dan yang buruk dengan memerhatikan perbuatan manusia sejauh apa yang diketahui oleh akan serta pikiran manusia."

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya.

Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Untuk lebih memahami Status kepegawaian berikut ini akan dijelaskan pengertian iklim organisasi menurut beberapa ahli, diantaranya :

Litwin dan Stringer dalam Fahmi Alaydroes (2010:19) menyatakan bahwa: Status kepegawaian pada intinya adalah lingkungan di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Intinya kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk lebih memahami kinerja pegawai, berikut ini akan dijelaskan pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

August W. Smith dalam Sedarmayanti (2011:50) menyatakan bahwa : "*performance* atau kinerja adalah "*Output drive from processes, human or otherwise* , jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses."Mangkunegara (2011:57) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Populasi dan Sampel

jumlah populasi telah diketahui, yaitu jumlah pegawai di Ruang Bougenville RSUD Ciamis sebanyak 39 orang, maka untuk menentukan besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan metode sampel jenuh atau sensus atau total sampling. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang.

Sumber Data

1. Data Primer

Data diperoleh secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh melalui media lain yang bersumber dari buku-buku perpustakaan, internet, jurnal dan data-data lainnya dari perpustakaan.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut sugiyono (2014:270) bahwa: “Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$y = a + bxx$$

Keterangan:

Y= subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a= konstanta

b= angka arah atau koefisien regresi

x= subyek pada variabel dependen yang mempunyai nilai tertentu

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2014:270-272)

Koefisien Korelasi Sederhana

Korelasi Sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 Variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara 2 Variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Sumber : Sugiyono (2007:27)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$kd = r^2 \times 100\% \times 100\%$$

Ghozali (2005:83)

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen, dalam pengujian tersebut digunakan uji t dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan membandingkan thitung terhadap ttabel.

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Dimana:

- t : nilai t
r : nilai koefisien korelasi
n : jumlah sampel

Kriteria pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_a diterima dan H_o ditolak, artinya hipotesis diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_o diterima dan H_a ditolak, artinya hipotesis ditolak berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Linear berganda

Sugiyono (2012:277) mengemukakan bahwa: “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua variabel atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (naik turunnya)”.

Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2012:243)

Keterangan:

- Y = Variabel dependen yang diprediksikan
a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai X_1 dan $X_2 = 0$
 X_1, X_2 = Koefisien arah korelasi
 b_1, b_2 = Variabel terikat/variabel yang mempengaruhinya

Dimana:

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

Sumber: Riduwan dan sunarto (2011: 108-109)

Untuk menghitung regresi berganda X_1 dan X_2 terhadap Y menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$$

$$\sum Y = \sum Y^2 - \frac{y^2}{n}$$

$$\sum X_1^y = \sum X_1Y - \frac{(\sum x_1y)^2}{n}$$

$$\sum X_2^y = \sum X_2Y - \frac{(\sum x_2y)^2}{n}$$

$$\sum X_1X_2 = \sum X_1X_2 - \frac{(\sum x_1x_2)^2}{n}$$

Sumber: Ridwan dan sunarto (2011: 109)

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda dua variabel adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Sumber: Iqbal Hasan, 2006:66)

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 terhadap Y

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien Determinasi (r^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model yang digunakan dapat menerangkan variasi variabel independen. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y dan persentase pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y dengan rumus sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\%$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X_1 (*situasional leadership*) dan variabel X_2 (pengembangan karir) terhadap variable Y (semangat kerja) digunakan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2012:257)

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi
r = Nilai Koefisien Korelasi

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji uji F dapat menggunakan rumus:

$$F = \frac{r^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dengan:

F : besarnya F hitung
n : jumlah sampel
 R^2 : koefisien determinasi
K : jumlah variabel

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_a diterima dan H_o ditolak, artinya hipotesis diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya hipotesis ditolak berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Ruang Bougenville RSUD Ciamis

Keraf (2009:13) menyatakan bahwa : Etika berasal dari Yunani “ethos” artinya karakter, watak kesesuaian atau adat. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ruang Bougenville RSUD Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya analisis regresi sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan diatas dapat diketahui hasil analisis regresi sederhana antara variabel etika kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah $Y = 10,29 + 0,731X$ artinya jika X bertambah 1 maka Y akan bertambah sebesar 0,731 dan jika X berkurang 1 maka Y akan berkurang sebesar 0,731. diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel etika kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,582. Itu artinya terdapat korelasi positif antara etika kerja dengan variabel kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi diatas yang mana nilai 0,476 berada di antara interval 0,40 – 0,599. Maka dapat disimpulkan hubungan antara etika kerja dengan variabel kinerja pegawai dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sedang.

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa besarnya presentase pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 33,87% sedangkan sisanya 66,13% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil 2.518197036 $>$ 1,198784 Artinya bahwa hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah penelitian yang dilakukan oleh Dian Romel (2012). Pengaruh etika kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja pegawai Di Unikom. Etika kerja memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kinerja pegawai karyawan di Universitas Komputer Indonesia, sementara sisanya 55,8% merupakan pengaruh faktor-faktor

lain diluar karakteristik individu adalah factor (faktor psikologi, faktor organisasi dan kepemimpinan).

Pengaruh Status kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai pada Ruang Bougenville RSUD Ciamis

Status kepegawaian sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Stinger dalam Wirawan (2010:123) Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ruang Bougenville Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya analisis regresi sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan diatas dapat diketahui hasil analisis regresi sederhana antara variabel Status kepegawaian dengan variabel kinerja pegawai adalah $Y = 30,90 + 0,125X$ artinya jika X bertambah 1 maka Y akan bertambah sebesar 0,125 dan jika X berkurang 1 maka Y akan berkurang sebesar 0,125. Dari perhitungan diatas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel Status kepegawaian dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,176. Itu artinya terdapat korelasi positif antara Status kepegawaian dengan variabel kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi diatas yang mana nilai 0,485 berada di antara interval 0,00 – 0,199. Maka dapat disimpulkan hubungan antara Status kepegawaian dengan variabel kinerja pegawai dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sangat rendah.

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa besarnya presentase pengaruh Status kepegawaian terhadap kinerja pegawai sebesar 3,09% sedangkan sisanya 96,91% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil $1,2072411 > 1,198784$ artinya hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Status kepegawaian mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan Yusniar Lubis (2012) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Status kepegawaian terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan Status kepegawaian terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etika Kerja dan Status kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai pada Ruang Bougenville RSUD Ciamis

Menurut Keraf (2009:13) mengatakan bahwa: Etika berasal dari Yunani “ethos” artinya karakter, watak kesesuaian atau adat. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Litwin dan Stringer dalam Fahmi Alaydroes (2010:19) menyatakan bahwa : Status kepegawaian pada intinya adalah lingkungan di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Mangkunegara (2011:57) menyatakan bahwa :”Hasil kerja pegawai adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ruang Bougenville RSUD Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji F). Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = 9,468 + 0,741X_1 + 0,015X_2$ Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,741 , begitu pula apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,015. Dari perhitungan diatas dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel etika kerja dan Status kepegawaian terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,582. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,582 berada antara 0,40 – 0,599 yang artinya sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan Status kepegawaian memiliki korelasi terhadap kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang. Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan Status kepegawaian terhadap kinerja pegawai mempunyai presentase pengaruh sebesar 33,87% dan sisanya 66,13% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 9.220492 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,23654 artinya bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu etika kerja dan Status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan taraf nyata 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa etika kerja dan Status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Ruang Bougenville RSUD Ciamis. Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya. Hal tersebut sejalan dengan Dewi Puspita sari 2017 Pengaruh etika Kerja dan Status kepegawaian Terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan

secara bersamaan karakteristik Pengaruh etika Kerja dan Status kepegawaian Terhadap Kinerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Etika kerja dan Status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada ruang Bougenville RSUD Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan sedang, semakin baik Etika kerja dan Status kepegawaian maka semakin baik pula kinerja Pegawai pada ruang Bougenville RSUD Ciamis.

Saran

1. Etika Kerja Etika kerja pegawai ruang Bougenville RSUD Ciamis telah berjalan dengan baik, namun alangkah baiknya untuk aspek kreativitas kerja lebih ditingkatkan lagi dengan cara menyediakan fasilitas yang layak, fikus dengan tujuan instansi, menjalin silaturahmi yang baik dengan sesama pegawai.
2. Status kepegawaian pada ruang Bougenville RSUD Ciamis telah berjalan dengan baik, namun alangkah baiknya untuk aspek standar-standar lebih ditingkatkan lagi dengan cara mengedukasi peran dan tugas masing-masing pegawai, menjelaskan secara, menyusun rencana untuk peningkatan kinerja karyawan.
3. Kinerja pegawai pada ruang Bougenville RSUD Ciamis telah berjalan dengan baik, namun alangkah baiknya untuk aspek ketepatan waktu lebih ditingkatkan lagi dengan cara mengembangkan rencana bersama, meningkatkan moral karyawan, dan membuat karyawan disiplin.
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.

Dafta 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: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- A Muwafik Saleh . 2010 .“ *Manajemen Pelayanan* “. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- A.S. Moenir, 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta. Hlm 88 .
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*
21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gronroos, C. 1990. *Service Management and Marketing: Managing the Moment of Truth in Service Competition*. Massachusetts: Lexington.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Al Gesindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- _____, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keraf, Sonny. 2009. *Etilm Bisnis Tuntutan dan Relevansinya*. Yoglak. *". Pustaka Filsafat.
- Manajemen : <http://digilib.unila.ac.id/3513/16/BAB%20II.pdf>