

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan, salah satunya pada dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yaitu Puskesmas. Puskesmas merupakan suatu tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Puskesmas harus bisa menjamin mutu pelayanan keperawatan melalui kesesuaian dengan kebutuhan pasien. Pentingnya peningkatan mutu pelayanan Puskesmas adalah untuk membangun persahabatan yang mendorong hubungan dengan pasien sehingga Puskesmas tidak ditinggalkan oleh pasiennya.

Penyedia pelayanan kesehatan di tingkat pertama adalah pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas), Puskesmas yang merupakan institusi yang menyelenggarakan fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif (peningkatan kesehatan), preventif (pencegahan), kuratif (pengobatan), maupun rehabilitatif (pemulihan kesehatan) yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. (Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014).

Puskesmas merupakan unit pelaksana pelayanan kesehatan di wilayah kecamatan. Pembangunan Puskesmas di tingkat kecamatan memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan fungsi Puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan. Apabila berfungsi dengan baik, maka akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan Puskesmas.

Puskesmas merupakan ujung tombak berhasil tidaknya pembangunan kesehatan di lingkungan kecamatan. Pembangunan kesehatan merupakan upaya memenuhi salah satu hak dasar rakyat, yaitu hak rakyat untuk memperoleh akses atas kebutuhan pelayanan kesehatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan sebuah Puskesmas. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, tetapi tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka Puskesmas tidak akan berjalan dengan maksimal. Puskesmas sebagai lembaga yang menyediakan layanan kesehatan perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanannya.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak organisasi. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu organisasi.

Organisasi merupakan suatu kegiatan dimana manusia yang bekerja secara bersama-sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh

sebab itu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu suatu organisasi harus memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, kualitas artinya mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Sebagai aparatur negara, pegawai negeri sipil berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang professional, efektif dan efisien, sehingga menjadikan suatu negara memiliki suatu pemerintahan yang kuat dan menjadikan suatu bangsa yang mandiri dan maju. Dalam suatu Puskesmas, Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar dapat bekerjasama dan memiliki kinerja yang baik seorang karyawan harus mempunyai rasa profesionalisme yang jelas untuk taat pada aturan. Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Aparatur Negara atau pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diperlukan untuk

melaksanakan kegiatan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemerintah dalam melakukan pembangunan nasional.

Dalam hal ini diperlukan pegawai yang profesional agar mampu meningkatkan mutu, pengetahuan, keterampilan karena didorong dengan banyaknya tanggung jawab tugas pemerintah serta pengabdianya kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintah. Hal ini disebabkan bahwa pegawai pemerintah sebagai penentu, perencana, pelaksana, dan pengawasan administrasi pemerintahan. Kurangnya profesionalisme aparatur dalam pengelolaan pelayanan publik mengakibatkan kurangnya kemauan untuk berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan dan adanya rasa apatis masyarakat terhadap pemerintahan mengakibatkan masyarakat merasa tersisihkan dan proses pemerintahan.

Selain profesionalisme salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja yaitu iklim kerja. Iklim kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya iklim kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Iklim kerja adalah sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Iklim kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Iklim kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi iklim kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan

secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Iklim kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Aspek integritas juga merupakan komponen penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Integritas adalah suatu pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas diri berkaitan dengan sikap selalu mengedepankan tanggung jawab, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap janji. Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Penelitian mengenai profesionalisme, iklim kerja dan integritas serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu. Sunengsih (2015) dengan hasil penelitiannya bahwa secara parsial terdapat hubungan antara profesionalisme, integritas dan iklim kerja dengan kinerja sedangkan secara simultan terdapat hubungan antara profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas dengan kinerja. Rahsel (2016) dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Salwa (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Sihombing (2014) dengan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Puskesmas Rambah adalah salah satu pelayanan kesehatan yang terletak di pusat kota Pasir Pengaraian. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Puskesmas Rambah memiliki pegawai sebanyak 67 orang yang berasal dari berbagai bidang ilmu kesehatan.

#### **Tabel 1.1**

### Data Pegawai Puskesmas Rambah

Bidang/Bagian	Jumlah Pegawai (Orang)
Therapi	1
Dokter	4
Perawat	13
Rekam medik	1
Labor	2
Apoteker	1
Bidan	26
Supir ambulans	1
<i>Cleaning service</i>	2
Umum	14
<b>Total</b>	<b>67</b>

Sumber: Puskesmas Rambah, 2019

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Puskesmas Rambah berhubungan dengan permasalahan profesionalisme pegawai dapat dilihat dari indikator kemandirian yaitu beberapa pegawai khususnya pegawai junior atau baru kurang berani mengambil keputusan ketika harus menghadapi pasien yang sudah akut ataupun terluka parah yang sifatnya *emergency*. Biasanya pegawai junior terlebih dahulu bertanya kepada pegawai senior langkah apa yang harus diambil selanjutnya untuk menangani pasien tersebut. Hal ini tentunya membutuhkan waktu, karena terkadang pegawai tersebut sedang tidak berada ditempat atau sedang dinas pada hari tersebut. Padahal, dalam keadaan *emergency*, pegawai harus mengambil langkah cepat, apalagi berhubungan dengan keselamatan pasien. Seharusnya pegawai puskesmas dapat mengambil keputusan dan tindakan cepat dalam menangani pasien, karena pihak Puskesmas Rambah setiap tahunnya terus melakukan pelatihan terhadap pegawainya. Adapun jenis pelatihan yang pernah dilakukan oleh Pusesmas Rambah dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Jenis Pelatihan Pegawai Puskesmas Rambah**  
**Tahun 2013-Tahun 2018**

No	Nama Pelatihan Karyawan
1.	Pelatihan Malaria
2.	Pelatihan Diare
3.	Pelatihan TB
4.	Pelatihan Ririv TB
5.	Pelatihan Imunisasi
6.	Pelatihan PHBS (Prilaku hidup bersih dan sehat)
7.	Pelatihan HIV
8.	Pelatihan Keluarga Sehat
9.	Pelatihan Rekam medis
10.	Pelatihan Jiwa
11.	Pelatihan Promkes
12.	Pelatihan Kades Posyandu
13.	Pelatihan Dokter Kecil
14.	Pelatihan Cacing

Sumber :Pusesmas Rambah, 2018

Begitu juga dengan permasalahan iklim kerja yang ada di Puskesmas Rambah terlihat dari indikator tanggung jawab yaitu kurang objektifnya pimpinan dalam memberi tanggung jawab atau beban kerja pegawai. Ada perbedaan pemberian beban pekerjaan antara pegawai senior dengan junior. Pegawai junior mendapat beban kerja yang lebih banyak ataupun jam kerja yang lebih banyak jika dibandingkan dengan pegawai senior. Selanjutnya permasalahan lain dapat dilihat dari segi dukungan pimpinan yang dirasa masih kurang, pegawai beranggapan belum sepenuhnya mendapatkan dukungan dari pihak pimpinan Puskesmas. Hal itu dibuktikan belum sepenuhnya pimpinan memberikan otoritas atau wewenang kepada perawat untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap tugas yang dilakukannya, hal ini membuat perawat yang bersangkutan menjadi tidak termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.



Untuk permasalahan integritas pegawai dapat dilihat dari memiliki tanggung jawab yaitu kurangnya rasa tanggung jawab beberapa orang pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya berupa pegawai sering tidak berada ditempat pada saat jam kerja, sehingga ketika pasien datang untuk berobat harus menunggu lama dan tidak bisa langsung ditangani oleh pegawai yang bersangkutan.

Jika dikaitkan dengan masalah kinerja pegawai, terlihat beberapa pencapaian kinerja tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak Puskesmas Rambah. Adapun data kinerja Puskesmas Rambah dapat dilihat pada bagian lampiran.

Berdasarkan data rincian realisasi kinerja di Puskesmas Rambah dapat dijelaskan bahwasannya hampir semua indikator kinerja belum bisa mencapai target yang ditentukan setiap tahunnya.

Untuk pelayanan administrasi yang terdiri dari beberapa kegiatan secara umum juga belum bisa mencapai target yang ditentukan setiap tahun, misalnya pada kegiatan rapat, tahun 2014 hanya mencapai realisasi sebesar 83% dari 90% target yang ditetapkan. Pada tahun 2015, hanya mencapai realisasi sebesar 87% dari 90% target yang ditetapkan. Pada tahun 2016 hanya mencapai realisasi sebesar 89% dari 90% target yang ditetapkan. Pada tahun 2017 hanya mencapai realisasi sebesar 85% dari 90% target yang ditetapkan, begitu juga pada tahun 2018 hanya mencapai realisasi sebesar 80% dari 90% target yang ditetapkan.

Pada kegiatan surat menyurat, tahun 2014 hanya mencapai realisasi sebesar 75% dari 90% target yang ditetapkan. Pada tahun 2015, hanya mencapai realisasi sebesar 80% dari 90% target yang ditetapkan. Pada tahun 2016 hanya mencapai realisasi sebesar 84% dari 90% target yang ditetapkan. Pada tahun 2017 hanya mencapai realisasi sebesar 85% dari 90% target yang ditetapkan, begitu

juga pada tahun 2018 hanya mencapai realisasi sebesar 80% dari 90% target yang ditetapkan. Begitu juga untuk kegiatan dokumen kepegawaian, daftar hadir pegawai, laporan SP2TP dan orientasi pegawai baru tidak dapat mencapai target yang ditetapkan setiap tahunnya.

Untuk jenis indikator pelayanan kesehatan masyarakat yang terdiri dari beberapa kegiatan secara umum juga belum bisa mencapai target yang ditentukan setiap tahun, misalnya pada kegiatan pelayanan kesehatan dasar. Pada tahun 2014, hanya mencapai realisasi sebesar 97% dari 100% target yang ditetapkan. Pada tahun 2015 hanya mencapai realisasi sebesar 95% dari 100% target yang ditetapkan. Pada tahun 2016 hanya mencapai realisasi sebesar 96% dari 100% target yang ditetapkan, pada tahun 2017 hanya mencapai realisasi sebesar 97% dari 100% target yang ditetapkan. Begitu juga pada tahun 2018 hanya mencapai realisasi sebesar 98% dari 100% target yang ditetapkan.

Untuk pelayanan kesehatan rujukan pencapaian realisasi hampir sesuai dengan target yang ditetapkan, misalnya pada tahun tahun 2014, mencapai realisasi sebesar 98% dari 100% target yang ditetapkan. Pada tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 mencapai realisasi sebesar 99% dari 100% target yang ditetapkan. Untuk kegiatan penyelidikan epidemiologi dan penanggulangan KLB Pada tahun 2014, hanya mencapai realisasi sebesar 95% dari 100% target yang ditetapkan. Pada tahun 2015 hanya mencapai realisasi sebesar 94% dari 100% target yang ditetapkan. Namun pada tahun 2018 semua target dapat terealisasi sebesar 100%. Pada kegiatan promkes pemberdayaan masyarakat pada tahun 2014, 2017 dan 2018 semua dapat terealisasi sesuai target yang ditetapkan sebesar 80%, hanya pada tahun 2015 dan 2016 yang tidak dapat mencapai target yaitu terealisasi sebesar 79%.

Untuk jenis indikator upaya kesehatan peorangan yang terdiri dari beberapa kegiatan secara umum juga belum bisa mencapai target yang ditentukan setiap tahun, misalnya pada kegiatan rawat jalan. Pada tahun 2014, hanya mencapai realisasi sebesar 70% dari 85% target yang ditetapkan. Pada tahun 2015 hanya mencapai realisasi sebesar 71% dari 85% target yang ditetapkan. Pada tahun 2016 hanya mencapai realisasi sebesar 75% dari 85% target yang ditetapkan. Begitu juga pada tahun 2017 dan 2018 hanya mencapai realisasi sebesar 70% dari 85% target yang ditetapkan.

Untuk kegiatan poli KIA, pada tahun 2014, hanya mencapai realisasi sebesar 92%, pada tahun 2015 hanya mencapai realisasi sebesar 95%, begitu uuga pada tahun 2016 dan 2017 hanya mencapai realisasi sebesar 98%. Namun pada tahun 2018 dapat mencapai realisasi sebesar 100%. Untuk kegiatan farmasi, pada tahun 2014, 2015 dan 2016 dapat mencapai realisasi sesuai dengan target sebesar 85%. Bahkan pada tahun 2017 realisasi melebihi taret sebesar 87%. Untuk kegiatan laboratorium, pada tahun 2014 dan 2016, dapat mencapai realisasi sesuai dengan target sebesar 85%. Bahkan pada tahun 2015 realisasi melebihi target sebesar 87% dan pada tahun 2017 sebesar 90% .

Dari data lima tahun terakhir pengukuran kinerja pegawai, terlihat ada beberapa realisasi yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Rambah. Hal ini disebabkan karena kurangnya sikap tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Begitu juga dalam hal pelaksanaan tugas, beberapa pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, pegawai sibuk dengan urusan sendiri, mengobrol ataupun bermain hanphone disaat jam kerja. Sehingga hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai Puskesmas Rambah.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis berkeinginan untuk mendalami lagi masalah itu dengan mengadakan penelitian **“Pengaruh Profesionalisme, Iklim Kerja Dan Integritas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rambah”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh profesionalisme, iklim kerja dan integritas pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rambah?
2. Bagaimanakah deskripsi profesionalisme pegawai di Puskesmas Rambah?
3. Bagaimana deskripsi iklim kerja pegawai di Puskesmas Rambah?
4. Bagaimana deskripsi integritas pegawai di Puskesmas Rambah?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh profesionalisme, iklim kerja dan integritas pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rambah.
2. Untuk mengetahui deskripsi profesionalisme pegawai di Puskesmas Rambah.
3. Untuk mengetahui deskripsi iklim kerja pegawai di Puskesmas Rambah.
4. Untuk mengetahui deskripsi integritas pegawai di Puskesmas Rambah.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan profesionalisme, iklim kerja, integritas pegawai dan kinerja pegawai, maupun penelitian yang sejenis. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

## 2. Secara Praktis

### (1) Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapatkan selama proses perkuliahan dalam wujud nyata di lapangan, salah satunya dengan memecahkan masalah dalam organisasi.

### (2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang profesionalisme, iklim kerja, integritas karyawan dan kinerja karyawan. Informasi ini bermanfaat untuk mendapatkan solusi dari masalah kinerja yang terjadi di organisasi.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan didalam penyusunan skripsi ini, maka penulis menyusunnya kedalam tiga bab, yang urutkan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, batas masalah, dan sistematika penelitian.

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan

masalah dan hipotesis suatu dugaan sementara serta variabel yang di teliti.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BAB II**

**LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

**2.1. Landasan Teori**

**2.1.1 Profesionalisme**

**2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme**

Secara harfiah kata profesionalisme berasal dari kata profesi. Menurut kamus besar bahasa indonesia, Profesi adalah suatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah memiliki dedikasi

serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli.

Menurut Sutarjo (2011:58) profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Menurut Wibowo (2014:271) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Andrias Harefa (2014:137) bahwa profesionalisme pertamama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan 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 lambing prestasi kerja.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Dari definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

### **2.1.1.2 Indikator Profesionalisme**

Konsep profesionalisme yang dikembangkan digunakan untuk mengukur bagaimana para profesionalis memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku individu. Nilai-nilai profesionalisme merupakan kombinasi atau gabungan dari integritas, disiplin, dan kompetensi.

Wijaya dan Djati (2012:56) mengatakan terdapat 5 indikator profesionalisme yaitu:

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*)  
Yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material.
2. Kewajiban sosial (*social obligation*). Yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*autonomy demands*). Yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*). Yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional



adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya.

5. Hubungan dengan sesama profesi (*profesional community affiliation*). Yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi.

Walaupun indikator profesionalisme tersebut belum diuji secara luas, namun beberapa penelitian empiris mendukung bahwa profesionalisme adalah bersifat multidimensi walaupun tidak selalu identik untuk diterapkan pada anggota kelompok yang berbeda

Menurut Sedarmayanti (2010:96) indikator profesionalisme adalah :

1. Altruisme. Yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan melalui sikap suka membantu, membuat keputusan secara tepat dan objektif.
2. Komitmen. Yaitu sikap profesionalnya yaitu efektif, efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.
3. Toleransi. Yaitu sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka bekerjasama, komunikatif, bijaksana dan meminta pertolongan jika memang memerlukan.
4. Integritas dan Karakter. Yaitu sikap profesionalismenya ditunjukkan melalui sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri dan berjiwa pemimpin yang memberi teladan.
5. Respek kepada semua orang. Yaitu profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.
6. *Sense Of Duty*. Yaitu sikap profesionalismenya dalam disiplin dan tepat waktu.

Menurut Wahab (2006) indikator profesionalisme yaitu :

1. Memiliki kemampuan profesional. Yaitu memiliki kemampuan dan keahlian yang sangat baik sesuai bidangnya.
2. Mampu melakukan upaya-upaya profesional ahli dalam pekerjaannya. Yaitu mampu menyelesaikan ketika terjadi masalah atau kendala sesuai dengan profesi yang dimilikinya.

3. Profesional dalam bidangnya dan unggul dalam pekerjaannya. Yaitu menguasai pekerjaannya secara menyeluruh dengan baik.
4. Mencurahkan waktu yang cukup untuk pekerjaan. Yaitu memberikan perhatian yang cukup terhadap pekerjaannya dengan meluangkan waktu tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi. Sikap profesionalnya yaitu efektif, efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.
6. Memiliki kesesuaian keahlian dengan pekerjaannya. Yaitu seorang profesional dapat bekerja dengan baik dan menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan dengan memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
7. Dapat memenuhi kesejahteraannya dengan kemampuan profesional yang dimiliki. Yaitu seorang profesional dapat memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya sebagai sumber utama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### **2.1.1.3 Karakteristik dan Ciri Profesionalisme**

Menurut Sedarmayanti (2010:96) karakteristik profesionalisme aparatur

sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah:

1. *Equality*  
Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan status sosialnya.
2. *Equity*  
Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.
3. *Loyalty*  
Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait suatu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

#### 4. *Accountability*

Seriap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

Adapun beberapa ciri-ciri profesionalisme menurut Anoraga (2010:12),

yaitu :

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan “terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi.

#### **2.1.1.4 Profesionalisme dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja**

Anoraga (2010:12) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai. Profesionalisme dalam bekerja memiliki hubungan dengan kinerja. Apabila seseorang memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi, maka kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunengsih (2015) yang berjudul “Hubungan profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas dengan kinerja

guru Smp Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur (2015)”. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara profesionalisme terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agusria (2015) yang berjudul” Pengaruh profesionalisme kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang Regional Office). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati (2014) dengan judul” Pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi”. Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **2.1.2 Iklim Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Iklim Kerja**

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya kinerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia.

Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai

iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya.

Menurut Nitisemito (2012:23), sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.

Sedarmayati (2010:21) definisi iklim kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan

Schultz (2009:76), mendefinisikan iklim kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang iklim kerja, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

#### **2.1.2.2 Manfaat Iklim Kerja**

Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap

iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional

Ishak dan Tanjung (2013:23), manfaat iklim kerja adalah :

1. menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
2. pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
3. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Nitisemito (2012:23), manfaat yang dicapai dari sebuah iklim kerja adalah :

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat. (Ishak dan Tanjung, 2013).
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

### **2.1.2.3 Indikator Iklim Kerja**

Iklm kerja bersumber dari iklim organisasi yang terbentuk dari persepsi karyawan terhadap kejelasan organisasi, kesesuaian kebijakan, standar, tanggung jawab, dukungan penghargaan, dan tim kerja. Iklim kerja akan mempengaruhi motivasi, kinerja dan kepuasan kerja.

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat.

Menurut Nitisemito (2012:24) ada beberapa indikator yang mempengaruhi iklim kerja karyawan, antara lain :

1. Fleksibilitas

Merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2. Tanggung Jawab

Merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbun dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.

3. Standart

Merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. Umpan balik

Merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepastinya diterima oleh karyawan.

5. Kejelasan

Merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

6. Komitmen

Merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

7. Struktur

Merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

8. Dukungan

Merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dkelompok kerja.

9. Kepemimpinan

Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Menurut Sugiono (2008:162), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:



### 1. Hubungan Pimpinan dengan Bawahan

Hubungan antara pimpinan dengan bawahan adalah interaksi antara pimpinan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu. Dalam hubungan kerja sama, perlu ada kecocokan antara pimpinan dengan bawahan.

### 2. Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan sebagai “Suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis.

### 3. Konflik

Konflik dalam suatu organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan, meskipun konflik itu mengandung makna pertentangan atau ketidak sesuaian, ternyata pandangan para ahli tentang kedudukan dan peran konflik bagi karyawan dalam organisasi pun bermacam-macam.

### 4. Struktur

Merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

### 5. Tanggung Jawab

Uraian tugas diperlukan oleh staff dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan.

### 6. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada staff ditentukan secara objektif sehingga tidak merusak kondisi kompetitif.

#### 7. Tim Kerja

Dalam menjalankan tugas sangat dibutuhkan dibutuhkan kesamaan pandangan, sikap saling mendukung dalam mencapai tujuan dan semangat kerjasama.

#### 8. Komitmen

Merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

#### 9. Dukungan

Merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

#### **2.1.2.4 Iklim Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan**

Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya kinerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan prodktifitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunengsih (2015) yang berjudul “Hubungan profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas dengan kinerja guru SMP Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur (2015)”. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim sekolah terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahsel (2016) yang berjudul “Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Administrasi Pusat Universitas Pajajaran Bandung (Studi pada bagian administrasi umum UNPAD).

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2014) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja untuk menciptakan kinerja organisasi (Studi pada Universitas Graha Nusantara Padang Sidempuan)”. Dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2.1.3 Integritas Karyawan**

#### **2.1.3.1 Definisi Integritas Karyawan**

Integritas berasal dari bahasa latin yaitu *integrity* yang bermakna “*as whole and represents completeness*”, artinya, integritas menunjukkan keseluruhan dan kelengkapan. Mereka juga menerangkan bahwa integritas merupakan keseluruhan dari bagian-bagian tertentu. Integritas merupakan karakter yang telah menyatu dalam kehidupan seseorang yang digunakan untuk mencapai seluruh kebajikan dan kebahagiaan.

Integritas jika didefinisikan menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.

Menurut Agus Suryo Sulaiman (2010:131) mengatakan bahwa Integritas adalah: “Integritas adalah tentang keseluruhan nilai-nilai kejujuran, keseimbangan, memberi kembali, dedikasi, kredibilitas dan berbagai hal pengabdian diri pada nilai-nilai kemanusiaan dalam hidup”.

Menurut Sumartono (2014:16) berpendapat bahwa Integritas adalah : “Integritas adalah bersikap jujur, konsisten, komitmen, berani, dan dapat

dipercaya”. Sedangkan menurut Mulyadi (2007:145) Integritas adalah: “Integritas adalah kemampuan orang untuk mewujudkan apa yang telah diucapkan atau dijanjikan oleh orang tersebut menjadi suatu kenyataan”.

Dari beberapa defenisi tentang integritas yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat peneliti simpulkan bahwa Integritas adalah koherensi atau menghubungkan beragam komponen yang ada dalam diri seseorang, sehingga orang yang memiliki integritas dapat dikatakan harmonis, tidak terpecah, sepenuh hati dan dapat bertindak dengan berbagai cara (memiliki banyak alternatif tindakan yang tidak melanggar norma di setiap saat.

#### **2.1.3.2. Indikator Integritas Karyawan**

Menurut Rahardja (2013:118) indikator integritas adalah:

- 1 Harus memegang teguh prinsip  
Yaitu pedoman bertindak untuk memperoleh hasil maksimal dengan pengorbanan tertentu.
- 2 Berperilaku terhormat  
Yaitu dengan menghindari diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yg berlaku.
- 3 Jujur  
Yaitu apa yang dikatakan seseorang karyawan yang berintegritas harus sesuai dengan hati nuraninya dan apa yang dikatakannya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- 4 Memiliki keberanian  
Yaitu seorang karyawan harus memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang diperlukan.
5. Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak Ceroboh.

6. Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsu atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku.

Menurut Sumartono (2014:16), indikator integritas yaitu :

- 1 Loyalitas  
Yaitu kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, serta berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan.
- 2 Memiliki tanggung jawab  
Yaitu menyadari semua perbuatannya baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
- 3 Memiliki komitmen  
Merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.
- 4 Jujur  
Yaitu apa yang dikatakan seseorang karyawan yang berintegritas harus sesuai dengan hati nuraninya dan apa yang dikatakannya sesuai dengan kenyataan yang ada.

### **2.1.3.3 Integritas dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan**

Integritas menunjukkan keseluruhan dan kelengkapan. Mereka juga menerangkan bahwa integritas merupakan keseluruhan dari bagian-bagian tertentu. Integritas merupakan karakter yang telah menyatu dalam kehidupan seseorang yang digunakan untuk mencapai seluruh kebajikan dan kebahagiaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunengsih (2015) yang berjudul “Hubungan profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas dengan kinerja guru Smp Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur (2015)”. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara integritas terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salwa (2008) yang berjudul “Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (KIP) Aceh”. Dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Baisary (2015) yang berjudul “Pengaruh integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja auditor pada kantor Perwakilan Badan Pengawasan keuangan dan Pembangunan (BPKB) Provinsi Sulawesi tengah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kinerja auditor.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Hasibuan (2009:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Mangkunegara (2010:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:174) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

#### **2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”.

Menurut Sedarmayanti (2009:174), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2011:563) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Penilaian unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi
2. Penyesuaian gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan keahliannya.



4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelamahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.
7. Mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif.
9. Membantu pegawai mengatasi masalah eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya.
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai secara keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

Sedarmayanti (2009:67), menyatakan manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1 Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2 Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan.

Mangkunegara (2011:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas. Adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas. Adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab. Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Simamora (2009:28) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

1. Loyalitas. Adalah setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
2. Semangat kerja. Adalah perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi.

3. Kepemimpinan. Adalah leader bagi setiap bawahanya, bertanggung jawab dan memegang perana penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
4. Kerjasama. Adalah Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
5. Prakarsa. Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan
6. Tanggung jawab. Tanggung jawab ahrus dimiliki oleh setiap karyawan baik pada mereka yang berada pada level jabatan tinggi tau pada level yang rendah.
7. Pencapaian target. Dalam pencapain target biasanya perusahaan memiliki startegi-strategi tertentu dan masing-masing.

#### 2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang profesionalisme, iklim kerja dan integritas karyawan telah banyak sebelumnya dilakukan, berikut penulis lampirkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

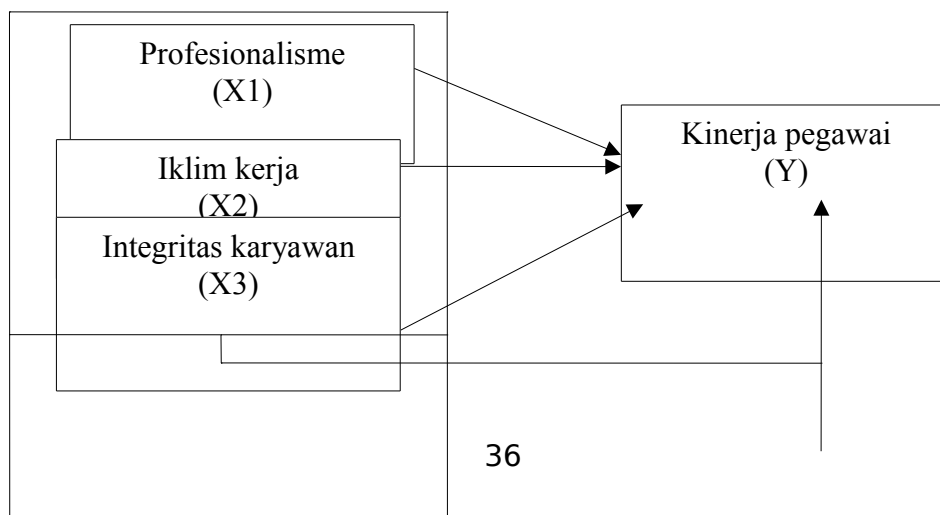
Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sunengsih, 2015	Hubungan profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas dengan kinerja guru Smp Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur (2015)	Secara parsial terdapat hubungan antara profesionalisme, integritas dan iklim kerja dengan kinerja Sedangkan secara simultan Terdapat hubungan antara profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas dengan kinerja
2.	Rahsel, 2016	Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai administrasi	Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian, dapat

		Pusat universitas Padjajaran bandung (Studi pada bagian administrasi umum UNPAD)	diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari iklim kerja terhadap kinerja pegawai
No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Salwa, 2018	Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (KIP) Aceh	Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4.	Sihombing, 2014	Pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja untuk menciptakan kinerja organisasi (Studi pada Universitas Graha Nusantara Padang Sidempuan)	Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi
5.	Falentina, 2018	Pengaruh integritas, kompetensi dan profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan bagian akuntansi pada Pt. Bank Mandiri (persero) Tbk Manado	Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial integritas, kompetensi dan profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

## 2.2 Kerangka Konseptual

Dari penjelasan teori mengenai pengaruh profesionalisme, iklim kerja dan integritas pegawai terhadap kinerja pegawai, maka dapat digambarkan kerangka konseptual untuk penelitian ini.



## **Gambar 2.1** **Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang diatas dan persepsi teori diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1** : Diduga profesionalisme, iklim kerja dan integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rambah.
- H2** : Diduga profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rambah.
- H3** : Diduga iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rambah.
- H4** : Diduga integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rambah.

## **BAB III** **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup didalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Puskesmas Rambah.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

diterapkan oleh peneliti untuk dikelola dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau staf yang bekerja di Puskesmas Rambah yaitu sebanyak 67 orang.

Sugiono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 67 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

**3.3.1.1.** Data Kuantitatif, yaitu Data-data berupa angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang penulis teliti dan kaitkan dengan teori-teori yang ada.

**3.3.1.2.** Data Kualitatif, yaitu : Data-data yang berupa data selain angka-angka yang di peroleh melalui angket atau kuisioner disusun dalam bentuk tabel-tabel dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dibandingkan atau diinterpretasikan sehingga diperoleh pembahasan yang meliputi data mengenai keadaan dan jumlah karyawan, mengenai sejarah berdirinya organisasi dan data-data lainnya yang mendukung.

#### **3.3.2 Sumber Data**

**3.3.2.1** Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung dan dari pimpinan organisasi beserta karyawan yang bekerja pada Puskesmas Rambah.

**3.3.2.2** Data Sekunder, yaitu data yang sudah tersusun dan publikasikan dalam bentuk dokumen data yang sudah ada pada bagian humas pada Puskesmas Rambah.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang peneliti lakukan adalah :

1. Observasi, dikutip dari penelitian (Sugiyono, 2014: 34) “yaitu teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, juga direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reliabilitas) dan kesahihannya (validitasnya)”.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan Puskesmas Rambah.
3. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlakukan sesuai dengan obyek penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional

Untuk mencegah kesalahpahaman dalam mengartikan istilah yang digunakan untuk memperjelas dalam pemahaman teori-teori dalam penelitian ini, maka definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definsi Operasional	Indikator
Professionalisme (X1)	Wibowo (2014:271) Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.	Wijaya dan Djati (2012:56) 1. Pengabdian pada profesi ( <i>dedication</i> ) 2. Kewajiban sosial ( <i>social obligation</i> ) 3. Kemandirian ( <i>autonomy demands</i> ) 4. Keyakinan terhadap peraturan profesi ( <i>belief in self-regulation</i> ) 5. Hubungan dengan sesama profesi ( <i>profesional</i> )

		<i>community affiliation)</i>
Iklm kerja (X2)	Nitisemito (2012:23), sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.	Sugiono (2008:162), 1. Hubungan Pimpinan dengan Bawahan 2. Dukungan Pimpinan 3. Konflik 4. Struktur 5. Tanggung Jawab 6. Penghargaan 7. Tim Kerja 8. Komitmen 9. Dukungan
Integritas Pegawai (X3)	Sumartono (2014:16) berpendapat bahwa Integritas adalah : “Integritas adalah bersikap jujur, konsisten, komitmen, berani, dan dapat dipercaya	Sumartono (2014:16), 1 Loyalitas 2 Memiliki tanggung jawab 3 Memiliki komitmen 4 Jujur
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya  Mangkunegara (2010:9)	1 Kualitas 2 Kuantitas 3 Pelaksanaan Tugas 4 Tanggung Jawab  Sumber : Mangkunegara (2011:75)

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dengan pertanyaan tertulis. Daftar pertanyaan mencakup variabel dependen dan independen, yaitu variabel profesionalisme, iklim kerja, integritas karyawan dan kinerja karyawan. Responden menjawab dengan cara memberi tanda tertentu sesuai dengan jawaban responden pada kolom jawaban yang disediakan. Skala



yang digunakan adalah skala ordinal atau skala likert, yaitu skala yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban (Ghozali, 2011: 47).

### 3.7 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang telah digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh data pada penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitas oleh para penguji pada penelitian sebelumnya. Alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup. Responden memilih jawaban yang telah disediakan dalam pilihan. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel profesionalisme, iklim kerja, integritas karyawan dan kinerja karyawan yang akan diuji pengaruhnya.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

**Tabel.3.2**  
**Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Ghozali, 2011

### 3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan instrumen yang benar dapat digunakan sebagai alat ukur atau tidak, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil penelitian. Uji coba instrumen pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan uji reliabilitas

### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuisioner (Ghozali, 2011:34). Kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-k$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel yang digunakan dan  $k$  adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2011:34).

Cara menguji validitas adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Ridwan (2012:98) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n xy_i - \frac{\sum_{i=1}^n x \cdot \sum_{i=1}^n y}{n}}{\sqrt{\left(\sum_{i=1}^n x^2 - \frac{(\sum_{i=1}^n x)^2}{n}\right) \left(\sum_{i=1}^n y^2 - \frac{(\sum_{i=1}^n y)^2}{n}\right)}}$$

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat menunjukkan pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang valid dan bisa dipercaya. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliable.
2. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) > 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliable.
3. Jika hasil uji instrument yang diperoleh reliabel, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrument penelitian layak sebagai instrument untuk mengukur variabel karena telah memenuhi

persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(L-1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$r$  = mean kolerasi item

$k$  = jumlah variabel

$i$  = bilangan konstan

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisa data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang nilai. Dalam metode penelitian ini setiap penilaian membuat sebuah “Master Scale” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Pencapaian Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>Tingkat Pencapaian Responden (TCR)</b>
Sangat baik	<b>85%-100%</b>
Baik	<b>71%-84,99%</b>
Cukup baik	<b>51%-70,99%</b>
Kurang baik	<b>31%-50,99%</b>
Tidak baik	<b>0%-30,99%</b>

Sumber: Sugiyono 2010:78

Sedangkan untuk menghitung nilai TCR Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan cara:

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100 \%$$

Dimana :

TCR = Tingkat capaian responden  
Rs = Rata-rata skor jawaban responden  
N = Nilai skor jawaban maksimum

Data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan rumus statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for windows.

Dalam penelitian ini adalah menggunakan peralatan statistik dan untuk analisis data diperlukan, perhitungan:

### **3.9.2 Uji Asumsi Klasik**

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### **3.9.2.1 Uji Normalitas**

Ghozali (2009:32) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga

apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

#### **3.9.2.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dapat bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolinieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) serta menunjukkan multikolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

#### **3.9.2.3 Uji Heteroskedastisitas.**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan (Ghozali, 2011:139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser yang selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai  $Sig=t$  dengan 0,05. Jika  $Sig$ -thitung lebih kecil dari 0,05, maka akan terjadi heteroskedstisitas.

### **3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan

profesionalisme, iklim kerja, integritas pegawai dan kinerja pegawai. Persamaan regresi untuk empat prediktor adalah dikutip dari teori (Sugiyono, 2014:284):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

X<sub>1</sub>= profesionalisme

X<sub>2</sub>= iklim kerja

X<sub>3</sub> = integritas pegawai

B<sub>1,2</sub>= Koefisien Regresi

E = Standar error

### **3.9.4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai (R<sup>2</sup>) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai ( ) mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### **3.9.5 Uji Hipotesis**

#### **3.9.5.1 Uji F**

Uji F bertujuan untuk melihat apakah independen berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. Apakah  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak, tapi jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama  $x_1, x_2$  berpengaruh terhadap Y.

### **3.9.5.2 Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel  $x_1$ ,  $x_2$  benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1 Sejarah Tempat Penelitian**

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan kesehatan diharapkan dapat lebih mengarah pada kegiatan konkrit yang berdampak semakin meningkatnya derajat kesehatan masyarakat yang pada gilirannya meningkatkan kualitas