

PENGARUH PROFESIONALISME DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS BENGKURING

Rahayu Setianingsih¹, Elfreda Aplonia Lau², Zilfana³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : asetiainingsih26@gmail.com

Keywords :

*Professionalism, Work
Discipline, and Employee
Productivity*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1) The effect of professionalism on the work productivity of Bengkuring Health Center employees, 2) The effect of work discipline on the work productivity of Bengkuring Health Center employees, 3) The effect of professionalism and work discipline simultaneously on the work productivity of Bengkuring Health Center employees. The theoretical basis used in this study includes human resource management, professionalism, work discipline, and employee work productivity.

This research was conducted only on Bengkuring Health Center employees in Samarinda. The sample taken was 42 respondents with saturated sampling technique. Related data collection using a questionnaire with a Likert scale to measure each statement indicator. The analysis tool in this study uses multiple linear regression analysis.

The research findings indicate that: 1) Professionalism has a positive and significant impact on the work productivity of employees at Puskesmas Bengkuring. This is due to the fact that the employees at Puskesmas Bengkuring possess good skills and experience in serving patients or the community. 2) Work discipline has a positive but not significant effect on the work productivity of employees at Puskesmas Bengkuring. This is because the work discipline implemented at Puskesmas Bengkuring is already functioning as expected. 3) Both professionalism and work discipline together have a positive and significant effect on the productivity of employees at Puskesmas Bengkuring. These results illustrate that good professionalism and work discipline can enhance employee productivity and motivate employees to work enthusiastically at Puskesmas Bengkuring.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan peran penting untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan dalam upaya pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh adanya profesionalisme dan disiplin kerja dari instansi. Menurut Kasmir (2016:6): Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Profesionalisme sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Dengan begitu karyawan perlu untuk terus belajar dan menambah pengetahuan sehingga dapat cepat tanggap dalam menangani perubahan yang

terjadi. Menurut Abdurrazzaq Hasibuan (2017:66) “Profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi”.

Disiplin merupakan sikap patuh terhadap ketetapan dan peraturan instansi, yang terdapat didalam diri seseorang sehingga menjadikan mereka mengembangkan diri secara sukarela terhadap aturan serta ketetapan dalam instansi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan dalam berinteraksi terhadap karyawan agar mereka memberi ketersediaan untuk merubah tingkah laku dan membuat peningkatan kesediaan dan kesadaran tiap individu dalam mentaati segala aturan yang telah ditetapkan. Lijan Poltak Sinambela (2021:334) “menyatakan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi”.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu instansi sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan antara lain profesional dan disiplin kerja. Karyawan yang dapat bersikap profesional ketika bekerja secara tidak disadari meningkatkan produktifitas kerja instansi tersebut, begitu pun dengan disiplin yang baik dalam suatu instansi. Menurut Mulyadi (2016: 106) “peningkatan produktifitas dapat dilihat sebagai sikap atau perilaku seseorang, tetapi didalamnya juga ada teknis yang dikuasai karyawan, pimpinan harus memahami yang menjadi faktor utama meningkatnya produktifitas salah satunya yaitu etos kerja.”

Berdasarkan Pelaksanaan operasionalnya, setiap karyawan Puskesmas Bengkuring selalu berusaha bersikap profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Namun ada kalanya beberapa karyawan kurang ramah pada saat melayani pengunjung dan pasien disebabkan mood karyawan yang kurang baik, antrinya pelayanan administrasi akibat server yang down (error), serta banyak pengunjung dan pasien yang kurang paham terhadap alur prosedur yang berlaku. Sementara itu masih ada permasalahan yang terjadi pada pendisiplinan yang secara tidak langsung mempengaruhi produktifitas kerjanya, seperti adanya pekerjaan yang menumpuk pada saat banyaknya kegiatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan pernyataan diatas dengan demikian perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan Puskessmas Bengkuring.”**

METODE

Profesionalisme (X_1) adalah seseorang yang menyandang suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi dengan penuh ketekunan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ilmu pengetahuan dan pendidikan yang diambarnya, dengan indikator keterampilan bekerja, berpengalaman dalam bekerja, cerdas dalam menganalisa suatu masalah, ahli dalam menggunakan peralatan dan cepat tanggap dalam bekerja.

Disiplin (X_2) adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan puskesmas Bengkuring untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku dilingkungan instansi, dengan indikator tingkat kehadiran karyawan, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

Produktivitas kerja (Y) ialah tingkat kemampuan karyawan puskesmas Bengkuring dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu dalam kondisi standar dan

diukur dalam satuan hari/orang, dengan indikator tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan.

Rincian Data yang Digunakan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran umum Puskesmas Bengkuring.
2. Struktur organisasi Puskesmas Bengkuring.
3. Deskripsi responden Puskesmas Bengkuring.
4. Jawaban rresponden terhadap kuesioner penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
 - a. Wawancara , dilakukan untuk mengetahui gamabaran umum Puskesmas Bengkuring dan implementasi apa saja yang sudah dilakukan pada variabel yang akan diteliti yaitu (X₁) Profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan dan (X₂) Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Puskesmas Bengkuring.
 - b. Kuesioner, berisi daftar pernyataan yang bberhubungan dengan profesionalisme, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan untuk diberikan kepada karyawan Puskesmas Bengkuring.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data sekunder dengan cara mempelajari buku referensi, hasil penelitian terdahulu, dokumentasi dan data yang sudah tersedia di Puskesmas Bengkuring.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Bengkuring, yang berjumlah 42 orang. Sampel yang diambil oleh peneliti yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 42 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampel teknik jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Alat Analisis

1. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016: 192) “Analisi regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent ”. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y). sehingga persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Profesionalisme

X₂ = Disiplin Kerja

b = Koefisien masing-masing Variabel

a = Konstanta

e = *Error* atau sisa (residual)

2. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

Hipotesis secara parsial dapat diterima jika variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yang dapat diukur dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikan $< 0,05$, sedangkan hipotesis ditolak jika variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yang dapat diukur dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada nilai signifikan $> 0,05$.

3. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut :

Hipotesis secara simultan dapat diterima jika variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yang dapat diukur dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada nilai signifikan $< 0,05$, sedangkan hipotesis ditolak jika variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yang dapat diukur dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada nilai signifikan $> 0,05$.

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis di terima jika profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan hipotesis ditolak jika Profesionalisme tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Bengkuring di Samarinda
2. Hipotesis di terima jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan hipotesis ditolak jika disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Puskesmas Bengkuring di Samarinda.
3. Hipotesis diterima jika profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan hipotesis ditolak jika profesionalisme dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui indikator valid atau tidak dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} ($df=42-3$), jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 responden sehingga diperoleh nilai r_{tabel} (0,3081) yang diperoleh dengan sig 5%. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3081).

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Profesionalisme (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1.1}$	0,729	0,3081	Valid
$X_{1.2}$	0,819	0,3081	Valid
$X_{1.3}$	0,717	0,3081	Valid
$X_{1.4}$	0,729	0,3081	Valid
$X_{1.5}$	0,796	0,3081	Valid
$X_{1.6}$	0,679	0,3081	Valid
$X_{1.7}$	0,745	0,3081	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel Profesionalisme memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{2,1}$	0,785	0,3081	Valid
$X_{2,2}$	0,914	0,3081	Valid
$X_{2,3}$	0,916	0,3081	Valid
$X_{2,4}$	0,826	0,3081	Valid
$X_{2,5}$	0,888	0,3081	Valid
$X_{2,6}$	0,874	0,3081	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel disiplin kerja karyawan memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini Valid.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$Y_{,1}$	0,727	0,3081	Valid
$Y_{,2}$	0,732	0,3081	Valid
$Y_{,3}$	0,740	0,3081	Valid
$Y_{,4}$	0,782	0,3081	Valid
$Y_{,5}$	0,654	0,3081	Valid
$Y_{,6}$	0,783	0,3081	Valid
$Y_{,7}$	0,724	0,3081	Valid
$Y_{,8}$	0,511	0,3081	Valid
$Y_{,9}$	0,376	0,3081	Valid

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini Valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat ukur nilai reliable. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka jawaban para responden dinyatakan tidak reliable.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Profesionalisme	0,889	Reliabel
Disiplin Kerja	0,930	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,838	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 variabel Profesionalisme, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki hasil distribusi yang normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*. Uji *Kolmogorov-smirnov* adalah jika $\text{sig} > 0,05$ berarti distribusi data normal atau sama dengan jika $\text{sig} < 0,05$ berarti distribusi data tidak normal

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89220837
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 5.7 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, karena nilai $\text{sig} > 0,05$, maka nilai tersebut dapat dikatakan normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi berganda. Pengujian menggunakan *Compare Means*. Uji ini menggunakan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 6 Uji Linearitas

No	Pengujian Linearitas	Nilai Sig Deviation From Linearity
1.	Produktivitas Kerja (Y) dan Profesionalisme (X ₁)	0.617
2.	Produktivitas Kerja (Y) dan Disiplin Kerja (X ₂)	0,074

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai signifikansi *deviation from linearity* pada pengujian linearitas antara Produktivitas kerja (Y) dan Profesionalisme (X₁) sebesar $0,617 > 0,05$, maka kedua variabel tersebut mempunyai hubungan linear. Nilai signifikansi *deviation from linearity* pada pengujian linearitas antara Produktivitas kerja (Y) dan Disiplin Kerja (X₂) sebesar $0,074 > 0,05$, maka kedua variabel tersebut mempunyai hubungan linear.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam penelitian ini dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis model regresi. Pada umumnya jika nilai $\text{VIF} < 10$ atau nilai toleransi $> 0,10$ maka variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

**Tabel 7 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Profesionalisme	,651	1,536
	Disiplin Kerja	,651	1,536

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel Profesionalisme memperoleh nilai VIF sebesar $1,53 < 10$ atau nilai toleransi sebesar $0,651 > 0,10$, dan variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai VIF sebesar $1,53 < 10$ atau nilai toleransi sebesar $0,651 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme dan disiplin kerja terbebas dari multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi antar anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Sebagai dasar dari pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin – Watson (DW test).

Tabel 8 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.568	.546	2.965	1.675
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Profesionalisme					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahawa uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin- Watson. Syarat tidak terjadi autokorelasi adalah $DU < DW < 4-DU$ berdasarkan output pada tabel 5.10 hasil pada uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,675. Nilai DL dan DU pada tabel DW dengan $n = 42$ dan $k = 3$ ($DL = 1,3573$ dan $DU = 1,6617$). Nilai $4-DU = 2,33823$ sehingga memenuhi syarat $DU < DW < 4 - DU$ atau $1,6617 < 1,675 < 2,3383$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson (1,675) berada diantara dua angka batasan autokorelasi, maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat autokorelasi.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji grafik dengan melihat Uji Glejser, dengan cara mengregresikan variabel bebas dengan nilai absolute residual $> 0,05$.

Tabel 9 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.423	2.939		.144	.886
	Profesionalisme	-.077	.108	-.140	-.719	.476
	Disiplin Kerja	.151	.120	.244	1.254	.217

a. Dependent Variable: ABS RES

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji geljser hasil signifikansi dari variabel bebas yaitu terdiri dari variabel Profesionalisme (0,476) dan Disiplin Kerja (0,217) menunjukkan lebih besar dari nilai sig 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi

Regresi linear berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara Profesionalisme (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 10 Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.336	.447		.752	.457
	PROFESIONALISME	.532	.117	.555	4.541	.000
	DISIPLIN KERJA	.318	.118	.330	2.703	.010
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						

Berdasarkan perhitungan pada tabel 10 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel Profesionalisme (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 0,336 + 0.532(X_1) + 0,318(X_2) + e$$

1. Pengaruh variabel Profesionalisme (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,532 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila Profesionalisme meningkat maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat.
2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,318 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila Disiplin Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan meningkat.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk melihat kebenaran hipotesis dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 11 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.336	.447		.752	.457
	PROFESIONALISME	.532	.117	.555	4.541	.000
	DISIPLIN KERJA	.318	.118	.330	2.703	.010
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						

Berdasarkan tabel 11 diatas, Uji parsial yang meliputi Profesionalisme (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42

responden. Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat bebas pengujiannya adalah $n-k-1 = 42-3-1 = 38$, maka dapatlah $t_{\text{tabel}} = 2.024$. Maka dapat dijelaskan:

1. Profesionalisme (X_1)

Variabel Profesionalisme memperoleh t_{hitung} sebesar 4,541, sehingga $t_{\text{hitung}} 4,541 > t_{\text{tabel}} 2,024$. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Puskesmas Bengkuring.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 2,703, sehingga $t_{\text{hitung}} 2,703 > t_{\text{tabel}} 2,024$. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,010 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Puskesmas Bengkuring.

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama antara setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Tabel 12 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.366	2	3.183	36.057	.000 ^b
	Residual	3.443	39	.088		
	Total	9.809	41			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , PROFESIONALISME						

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan nilai F_{hitung} 36,057 dengan nilai signifikan 0,000. Maka hal ini dicarilah F_{tabel} pada tabel distribusi dengan signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $n-k = 42 - 3 = 39$, dengan demikian didapat F_{tabel} yaitu 3,24.

Berdasarkan tabel 5.14 pada tabel diatas maka dapat dijelaskan :

1. diperoleh F_{hitung} sebesar 36,057, sehingga $F_{\text{hitung}} 36,057 > F_{\text{tabel}} 3,24$. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pada Profesionalisme dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Puskesmas Bengkuring.

Pembahasan

1. Profesionalisme Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Bengkuring

Berdasarkan hasil penelitian ini dikarenakan karyawan Puskesmas Bengkuring memiliki kemampuan serta pengalaman yang baik dalam melayani pasien atau masyarakat. Karyawan yang profesional cenderung akan lebih produktif karena karyawan memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi, serta dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi karena mereka memiliki standar etika dan integritas yang tinggi. Karyawan yang profesional juga akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan karena mereka merasa memiliki ikatan yang kuat dengan nilai-nilai perusahaan dan budaya kerja yang profesional dan hal tersebut juga dapat membantu membangun reputasi perusahaan yang positif karena mereka menjadi contoh teladan dan panutan bagi karyawan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, dapat diyakini bahwa profesionalisme di Puskesmas Bengkuring itu baik karena dapat membuat karyawan mencapai potensi terbaik mereka dan berkontribusi pada keberhasilan karena semakin meningkatnya produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hijriani Muharam, *et.al* (2015) dengan judul “ Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT KTC Coal Mining & Energy di Samarinda”. Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Bengkuring di Kota Samarinda.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Tidak Singnifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Bengkuring

Berdasarkan hasil penelitian ini Disiplin Kerja yang diterapkan pada Puskesmas Bengkuring sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang dalam bekerja pada aturan organisasi yang dapat tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam bekerja, tepat waktu, tanggung jawab, serta taat dalam peraturan dan tata tertib yang berlaku. Dengan disiplin kerja dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal. Meskipun Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, perbedaan antara hasil signifikan dan tidak signifikan bisa jadi disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini. Ini bisa mencakup lingkungan kerja, motivasi, atau dukungan dari manajemen. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan kebijakan yang mendorong disiplin kerja, seperti sistem reward bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi hal tersebut yang membuat karyawan menjadi semangat bekerja karena adanya sistem reward dari instansi walaupun tidak signifikan terjadi di Puskesmas Bengkuring.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, hal tersebut terjadi pada pendisiplinan yang secara tidak langsung mempengaruhi produktifitas kerjanya, seperti adanya pekerjaan yang menumpuk pada saat banyaknya kegiatan yang dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Farid (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo”. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan Puskesmas Bengkuring di Kota Samarinda.

3. Profesionalisme dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Singnifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Bengkuring

Profesionalisme dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan Puskesmas Bengkuring. Hal ini dikarenakan sikap profesionalisme dan disiplin para karyawan mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Karena dengan bersikap profesionalisme dan disiplin dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik dan selalu berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan. Profesionalisme dan disiplin kerja ini merupakan dua pilar yang penting untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, dengan kedua hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja, mencapai hasil yang lebih baik dan dapat membangun reputasi yang baik dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmini Rizkiah dan Pompong Budi Setiadi (2022) dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Era New Normal pada PT Trustlog Total Solusindo Surabaya” Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Profesionalisme dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Puskesmas Bengkuring di Kota Samarinda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Bengkuring di Kota Samarinda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Bengkuring, hal ini dikarenakan karyawan mampu memberikan sikap profesionalisme yang baik sehingga dapat membuat karyawan semakin produktif saat menjalankan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Puskesmas Bengkuring, yang berarti bahwa meskipun ada hubungan positif, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk diakui secara statistik.
3. Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Puskesmas Bengkuring. Semakin berkualitas karyawan Puskesmas Bengkuring disertai dengan disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan semakin baik.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Bengkuring
Puskesmas Bengkuring dapat mempertahankan dan melakukan pengembangan profesionalisme dan disiplin kerja agar karyawan lebih berkompeten dan termotivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas serta dapat membantu menumbuhkan budaya kerja yang profesional dan disiplin dalam setiap Tindakan yang dilakukan agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel motivasi dan stres kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja.

REFERENCES

- Ghozali, Imam. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Abdurrazzaq. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pres.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : Penerbit In Media.
- Muharam Hijriani., Titin Ruliana., & Suyatin. 2015. "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT KTC COAL MINING & ENERGY di Samarinda". *Media.neliti.com*.

- Sinambela Lijan Poltak. 2021. *Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.