



Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sebarang Padang

Nadila Diana Putri¹, Novi Yanti¹, Susi Yulianty¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ nadiladp244@gmail.com*

Article Information:

Received Oktober 13, 2024

Revised November 16, 2024

Accepted Desember 18, 2024

Keywords: *Work professionalism, work enthusiasm, emplyee performance*

Abstrak

This research aims to determine the influence of work professionalism and work enthusiasm on the performance of Puskesmas Sebarang Padang employees. Data collection methods are field research (Field Research) and library research (Library Research). Quantitative data type and data sources are primary data and secondary data. The population of this research is all employees of the Puskesmas across Padang. Sampling is done using a technique (non-probability). The data analysis method used is multiple linear regression analysis and coefficient of determination. Meanwhile, to test the hypothesis, the t test and f test are used. The results of the research are: (1) Work professionalism has a positive significant effect on the performance of the employees of the Puskesmas Sebarang Padang. (2) Work Morale has a significant positive effect on employee performance in Puskesmas Sebarang Padang. (3) Work professionalism and work enthusiasm have a significant positive effect together on employee performance in Puskesmas Sebarang Padang.

PENDAHULUAN

Kota Padang merupakan salah satu pusat kesehatan di Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dikarenakan banyaknya ketersediaan tempat pelayanan kesehatan yang ada di Kota Padang dan kebutuhan akan fasilitas kesehatan atau tempat pelayanan kesehatan yang semakin meningkat di Kota padang. Kota Padang menyediakan beberapa jenis tempat pelayanan kesehatan yang salah satu nya yaitu Puskesmas Sebarang Padang. Di antara banyaknya tempat pelayanan kesehatan yang ada di Kota Padang peneliti tertarik dengan Puskesmas Sebarang Padang karena merupakan Puskesmas tertua di Kota Padang yang berdiri sejak 1970 yang berada di Kecamatan Padang Selatan. Semakin lama berdirinya sebuah instansi maka semakin baik pula hendaknya kualitas dan pelayanan yang diberikan, seiring dengan perubahan gaya hidup dari waktu ke waktu yang menyebabkan kebutuhan manusia akan pelayanan kesehatan semakin meningkat maka dari itu peneliti ingin memastikan apakah benar mutu pelayanan puskesmas ini semakin baik atau malah sebaliknya.

How to cite:

Putri, N. D., yanti, N., Yulianty, S. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sebarang Padang. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 1(4), 219-229.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Peneliti kemudian melakukan observasi dan mendapatkan data mengenai kinerja pegawai yang dapat di lihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. Data Capaian Kinerja pada Puskesmas Seberang Padang Tahun 2023

No	Jenis Kegiatan	Target	Pencapaian
1	Promosi kesehatan	100%	68,20%
2	Kesehatan lingkungan	100%	51,02%
3	Kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga bencana	100%	80,54%
4	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100%	92,31%
5	Upaya pencegahan pembrantasan penyakit menular	100%	57,34%
6	Upaya kesehatan pengembangan	100%	70,82%

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pada Puskesmas Seberang Padang pada tahun 2023 belum terealisasi dengan baik, masih banyak kegiatan yang belum mencapai target yang ditetapkan. Pencapaian target yang paling rendah adalah Kesehatan Lingkungan (51,02%) dan upaya upaya pencegahan pembrantasan penyakit menular (57,34%). Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Oktri Devila Amd. Keb TU I mengatakan, hal ini disebabkan karena kondisi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, waktu kerja yang disediakan tidak cukup dan menyebabkan kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.

Maka permasalahan yang terjadi di Puskesmas Seberang Padang adalah penurunan tingkat kinerja pegawai yang terlihat dari tidak tercapainya target yang diinginkan oleh instansi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan, mengemukakan semangat kerja yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik. (Susi yulianty, 2020:58). Dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan Puskesmas tahun 2023.

Tabel 2.Rekapitulasi Absensi Karyawan Puskesmas Seberang Padang Januari- November 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan / bulan		
		Izin	Alpa	Terlambat
Januari	35	6	7	8
Februari	35	7	6	10
Maret	35	3	10	0
April	35	2	7	2
Mei	35	5	3	12
Juni	35	6	1	18
Juli	35	1	2	15
Agustus	35	12	6	19
September	35	3	15	15
Oktober	35	9	0	20
November	35	0	20	14
Desember	35	1	3	8

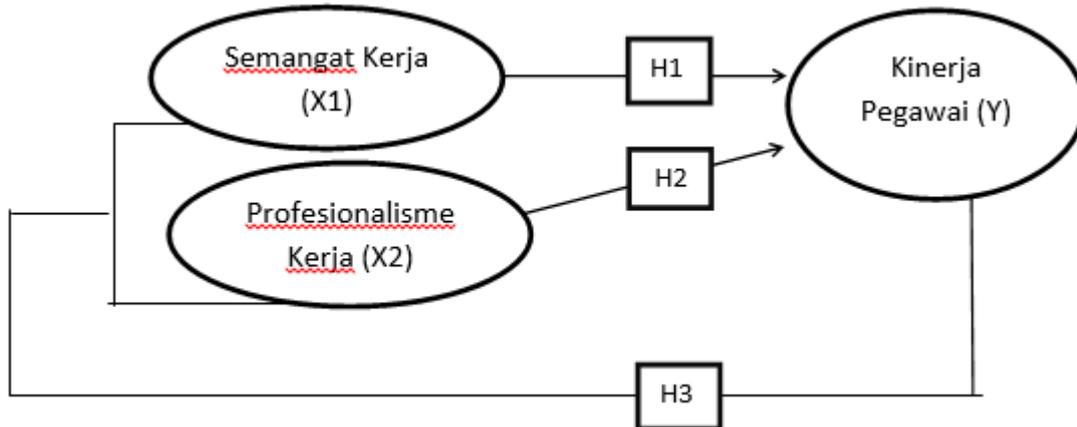
Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa Tingkat absensi izin, alpa, terlambat cukup tinggi. Keterlambatan disebabkan dengan alasan yang disampaikan pegawai seperti macet di jalanan, sakit, ada urusan mendadak dll. Sedangkan dari tanpa keterangan banyak pegawai yang tidak hadir dengan alasan tidak jelas seperti sedang malas bekerja, urusan pribadi dll. Hal ini disebabkan oleh kurangnya rasa semangat kerja dalam diri pegawai sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Puskesmas pada tanggal 22 Februari 2024 di Puskesmas Seberang Padang mengatakan bahwa, setelah ditelusuri permasalahan yang terjadi adalah kurangnya semangat dan kesungguhan dalam bekerja serta tidak adanya dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, hubungan antar sesama pegawai yang kurang baik serta komunikasi yang tidak jelas, sehingga mengakibatkan kelalaian dalam waktu kerja dan hasil kerja yang tidak optimal. Hal ini berkaitan dengan tingkat profesionalisme kerja sebagai pegawai.

Tingkat profesionalisme kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh semangat kerja yang berdampak pada kualitas profesi kerja seseorang dalam hasil serta pelayanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Dewi & Muliarta (2018) Profesionalisme adalah keadaan di mana seorang wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan. Permasalahan yang terjadi di Puskesmas Seberang Padang ialah adanya penurunan tingkat profesionalisme kerja pegawai dalam melayani pasien, sikap dan cara melayani pasien kurang ramah dan terburu-buru dalam menanyakan keluhan pasien sehingga mengakibatkan kurangnya kualitas pelayanan yang diharapkan oleh pasien. Yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pasien bernama ibu Hermiwati pada tanggal 22 februari 2024 di Puskesmas Seberang Padang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kina Atika, (2020). Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Surya Kelana Basri, (2021). Dari uraian di atas terlihat bahwa suatu Instansi dapat mencapai tujuannya dikarenakan mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh semangat kerja yang tinggi serta tingkat profesionalisme kerja yang mencerminkan kemampuan. Maka dari itu peneliti tertarik mengangkat masalah penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Seberang Padang”. Adapun

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Seberang Padang. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Seberang Padang. Apakah Profesionalisme Kerja, Semangat Kerja berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Seberang Padang. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka diperoleh kerangka konseptual.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual dapat maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas seberang padang.

H2 : Diduga semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas seberang padang.

H3 : Diduga profesionalisme kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas seberang Padang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas seberang padang yang berjumlah sebanyak 35 orang. Metode pengambilan sample adalah dengan total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisisioner. Adapun metode penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif variabel, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Sebelum dilakukan penelitian dilakukan dulu uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Setelah itu baru dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji validitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas Kerja												
1		0	0	0	0	6	17.1	21	60.0	8	22.9	4,06
Rata-rata												4,18
Kuantitas Kerja												
2		0	0	0	0	7	20.0	15	42.9	13	37.1	4,17
Rata-rata												4,08
Ketepatan Waktu												
3		0	0	0	0	7	20.0	18	51.4	10	28.6	4,09
Rata-rata												4,17
Sikap Kerja												
4		0	0	0	0	6	17.1	16	45.7	13	37.1	4,20
Rata-rata												4,09
Kemampuan Kerja												
5		0	0	0	0	6	17.1	20	57.1	9	25.7	4,09
Rata-rata												4,15
Rata-rata Keseluruhan												4,13

Berdasarkan tabel 3 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel Kinerja pegawai (Y) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Setuju”. Nilai rata-rata indikator kinerja tertinggi adalah kualitas kerja yaitu 4,18 sedangkan nilai rata-rata indikator Kinerja terendah adalah kuantitas kerja yaitu 4,08, total nilai rata-rata keseluruhan indikator kinerja adalah 4,13 dengan kategori baik.

Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Kerja (X_1)**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Kerja (X_1)**

No	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengabdian Pada Profesi												
1		0	0	0	0	6	17.1	21	60.0	8	22.9	4,06
Rata-rata												4,15
Kewajiban Sosial												
2		0	0	0	0	5	14.3	18	51.4	12	34.3	4,20
Rata-rata												4,10
Kemandirian												
3		0	0	0	0	6	17.1	19	54.3	10	28.6	4,11
Rata-rata												4,21
Keyakinan Terhadap Profesi												
4		0	0	0	0	5	14.3	18	51.4	12	34.3	4,20
Rata-rata												4,14
Hubungan Sesama Profesi												
5		0	0	0	0	4	11.4	20	57.1	11	31.4	4,20
Rata-rata												4,18
Rata-rata Keseluruhan												4,16

Berdasarkan tabel 4 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel profesionalisme kerja (X_1) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori "Setuju". Nilai rata-rata dari indikator profesionalisme kerja yang paling tinggi adalah kemandirian yaitu 4,21 sedangkan nilai rata-rata indikator profesionalisme kerja yang terendah adalah kewajiban sosial yaitu 4,10. Nilai rata-rata keseluruhan indikator profesionalisme kerja adalah 4.16 Maka dapat kita simpulkan bahwa variabel Profesionalisme kerja baik.

Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (X_2)**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (X_2)**

No	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengabdian Pada Profesi												
1		0	0	0	0	6	17.1	21	60.0	8	22.9	4,06
Rata-rata												4,15
Kewajiban Sosial												
2		0	0	0	0	5	14.3	18	51.4	12	34.3	4,20
Rata-rata												4,10
Kemandirian												
3		0	0	0	0	6	17.1	19	54.3	10	28.6	4,11
Rata-rata												4,21
Keyakinan Terhadap Profesi												
4		0	0	0	0	5	14.3	18	51.4	12	34.3	4,20
Rata-rata												4,14
Rata-rata Keseluruhan												4,15

Berdasarkan tabel 5 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel semangat kerja (X_2) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Setuju”. Nilai rata-rata indikator semangat kerja tertinggi adalah kemandirian yaitu 4,21 sedangkan nilai rata-rata indikator semangat kerja terendah adalah kewajiban sosial yaitu 4,10 total nilai rata-rata keseluruhan indikator semangat kerja adalah 4,15. Maka dapat kita simpulkan bahwa variabel semangat kerja baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
	1 (Constant)	4.308	6.353			.678	.503
Profesionalisme Kerja (X_1)	.432	.118	.415	3.679	.001	.266	3.760
Semangat Kerja (X_2)	.647	.129	.564	5.004	.000	.266	3.760

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu

$$Y = 4,308 + 0,432 X_1 + 0,647 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 4,308 koefisien ini bernilai positif, artinya jika profesionalisme kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) diabaikan (0), maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah sebesar 4,308 satuan. Koefisien regresi variabel profesionalisme kerja sebesar 0,432 Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan jika profesionalisme kerja (X_1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi semangat kerja (X_2) diabaikan (0) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,432 satuan. Koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,647 Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan jika semangat kerja (X_2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi profesionalisme kerja (X_1) diabaikan (0) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,647 satuan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.885	4.379

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X₂), Profesionalisme Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 7. diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,885 atau 88,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel *independen* profesionalisme kerja dan semangat kerja terhadap variabel *dependen* kinerja pegawai adalah sebesar 88,5%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain luar penelitian.

Hasil Uji Hipotesis menggunakan uji t dan uji f

Variabel Profesionalisme Kerja (X₁) Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel profesionalisme kerja (X₁) 3,679 lebih besar dari t-tabel 2,036. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi profesionalisme kerja (X₁) 0,001 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima. Variabel semangat Kerja (X₂) Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel semangat kerja (X₂) 5,004 lebih besar dari t-tabel 2,036. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi semangat kerja (X₂) 0,001 maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5054.650	2	2527.325	131.820	.000^b
	Residual	613.521	32	19.173		
	Total	5668.171	34			

Variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 131,820$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,29$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian dengan analisis deskriptif variabel sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada pernyataan yang diajukan. Artinya semua pegawai di Puskesmas Seberang melakukan pekerjaan dengan profesional dan kinerja yang baik. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima dapat disimpulkan bahwa secara parsial profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Dewi & Muliarta (2018) Profesionalisme adalah keadaan dimana seorang auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan. Profesionalisme pada hakikatnya merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dalam bidangnya masing-masing dan mampu meminimalisir kesalahan laporan keuangan. Jadi jika seseorang tersebut memiliki tingkat profesionalisme kerja yang baik maka dia akan mampu menyelesaikan persoalan kerja atau masalah dalam pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Lowokwaru Kota Malang Ningsih (2021). Berdasarkan pengujian secara parsial, variabel profesionalisme kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Magda (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas seberang Padang. Jadi apabila semangat kerja pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai pada Puskesmas Seberang Padang juga ikut baik. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima dapat disimpulkan bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Anggita Badar (2021) mendefinisikan semangat kerja sebagai perasaan antusiasme, energi, dan komitmen yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi ditunjukkan dengan sikap proaktif, tekun, dan dedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas. Maka dari itu semangat kerja merupakan cerminan dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerja dan ekspresi serta mental individu maupun kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, maka jika semangat kerja seseorang itu bagus, kinerjanya juga akan baik. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Oleh Surya Kelana Basri (2021). Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara kedua variabel yaitu profesionalisme kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya dengan menggunakan uji F menunjukkan variabel profesionalisme kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga diterima dapat disimpulkan bahwa secara simultan profesionalisme kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi serta tingkat profesionalisme kerja yang mencerminkan karyawan tersebut bekerja sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diharapkan. Profesionalisme kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki serta keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kina Atika, (2020). Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PIN Persero Bukit Asam dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Surya Kelana Basri (2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh profesionalisme kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas seberang Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Seberang Padang. Terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Seberang Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Seberang Padang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi ataupun pihak lain yang berkepentingan adapun saran yang diberikan sebagai berikut. Penulis menyarankan pada aspek kinerja pegawai dalam indikator kuantitas kerja sebaiknya pegawai harus memprioritaskan pekerjaannya dalam kondisi apapun agar pekerjaan terselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan. Sehingga pekerjaan tidak terbengkalai dan lebih efisien dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Untuk meningkatkan semangat kerja dalam diri pegawai pada aspek kekuatan melawan frustrasi sebaiknya pegawai harus selalu konstruktif membangun rasa semangat kerja walaupun sedang dalam tekanan. Pada aspek kewajiban sosial sebaiknya pegawai harus bersikap profesional dan adil terhadap kewajibannya dalam melayani pasien dengan sebaik mungkin. Seseorang yang profesional harus mengakui adanya tanggung jawab kepada masyarakat, pasien serta rekan praktisi untuk mendapatkan kepercayaan publik atas kualitas jasa yang diberikan tanpa membedakan status individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Agoes, S., & Ardana, Ceniik. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2), 181-190.
- Agussalim Manguluang. (2017). *Buku Ajar zStatistik* (PD. YANUARDI, Ed.). EKASAKTI PRESS.
- Agussalim Manguluang. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia II (Lanjutan)* (PD. YANUARDI). EKASAKTI PRESS.
- Agussalim Manguluang. (2020). *Metodologi Penelitian* (PD. YANUARDI, Ed.). EKASAKTI PRESS.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-204.
- Andriyani, Y. (2018). Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 4(1), 2320-2333.
- Ardianingsih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-204
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach* (15th Edition). Pearson Education Limited.
- Badar, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(2), 125-135.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Dewi, K. A., & Muliarta, I. N. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*

- Universitas Udayana, 7(2), 1-14.
- Eka, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 147-160.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Fahrul, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(1), 1-10.
- Hamimi, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung. Skripsi(S1) thesis, Perpustakaan FEB Unpas.
- Heri, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(2), 114-124.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Wen Konadi, Yusrizal Akmal, & Jamaluddin Iddris. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25 (pertama). penerbit: Universitas Almuslim.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Kencana.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Kencana.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nasruddin, N., & Maufira, R. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK ACEH SYARIAH Cabang Kutacane. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 203-218.
- Rahman, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dakwah*, 1(2), 141-152.
- Saragih, M., Hikmah Saragih, U., & Nur Ilham, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mahkota Motor. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Universitas Sumatera Utara*, 21(1), 1-12.
- Susi Yuliantanty (2020). Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin.
- Syamsudin, A., et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2), 92-102.
- Waris, A., Zulkahfi, Z., Darmansyah, S., Wahyuni, A. S., Zhulqarnain, Z., & Afrianti, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 1024-1042.

Copyright holder:

© Putri, N, D., Yanti, N., Yuliantanty, S.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA