Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9106 – 9117 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

PENGARUH PROFESSIONALISME KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD DOLOKSANGGUL

Herlina Pasaribu[1], Ivan Elisabeth Purba[2], Maretta Ginting[3], Owen De Pinto Simanjuntak[4], Kuras Purba[5]
Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan
e-mail: [1]paslina29@gmail.com, [2]ivan_poerba@yahoo.co.id,
[3]gintingmaretta11@gmail.com, [4]depintojuntak@gmail.com,[5]kuraspurba647@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work professionalism and work discipline on the performance of Doloksanggul Regional General Hospital employees. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design. The study population was 392 employees, while the sample was 198 respondents determined by probability sampling techniques. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results of the multiple linear regression analysis produced the equation Y = 8.214 + 0.428X_1 + 0.315X_2, which indicates that work professionalism and work discipline have a positive effect on employee performance. The results of the t-test indicate that work professionalism has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.862 and a significance of 0.000, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.914 and a significance of 0.000. The F-test results indicate that work professionalism and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 36.421 and a significance level of 0.000. The adjusted R-square value of 0.266 indicates that 26.6% of the variation in employee performance can be explained by work professionalism and work discipline, while the remaining 73.4% is influenced by factors outside the research model. Therefore, employee performance can be improved through strengthening work professionalism and fostering work discipline on an ongoing basis.*

Keyword: *Work Professionalism; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Doloksanggul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi penelitian berjumlah 392 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 198 responden yang ditentukan dengan teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan *Y = 8.214 + 0.428X_1 + 0.315X_2*, yang menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 4,862 dan signifikansi 0,000, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,914 dan signifikansi 0,000. Hasil uji F menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 36,421 dan signifikansi 0,000. Nilai adjusted R square sebesar 0,266 menunjukkan bahwa sebesar 26,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh profesionalisme kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan profesionalisme kerja dan pembinaan disiplin kerja secara berkelanjutan.

Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9106 – 9117 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, termasuk pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Indonesia, 2020). Menurut (Organization, 1973) rumah sakit merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi sosial dan medis yang memiliki fungsi menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara komprehensif, kuratif, dan preventif bagi masyarakat. Dalam penyelenggaraan pelayanan tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting karena kualitas pelayanan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara profesional, disiplin, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

RSUD Doloksanggul sebagai rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan merupakan rumah sakit tipe C sekaligus satu-satunya fasilitas kesehatan rujukan tingkat lanjut di Kabupaten Humbang Hasundutan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja pegawai sebagai salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. RSUD Doloksanggul memiliki struktur organisasi yang terdiri atas satu bagian dan tiga bidang, yaitu Bagian Tata Usaha, Bidang Pelayanan Medik, Bidang Keperawatan dan Kebidanan, serta Bidang Penunjang Medik dan Sarana Prasarana. Setiap bidang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing serta bertanggung jawab terhadap kinerja dan evaluasi bawahannya sesuai dengan Peraturan Bupati Humbang Hasundutan Nomor 1 Tahun 2023 tentang pembentukan, susunan organisasi, kedudukan, tugas, fungsi, dan tata kerja RSUD Doloksanggul. Kompleksitas tugas dan keberagaman profesi yang terdapat dalam rumah sakit menuntut setiap pegawai mampu menjalankan pekerjaan sesuai kompetensi, tanggung jawab, prosedur, dan waktu yang telah ditentukan.

Permasalahan penelitian berangkat dari masih belum optimalnya kinerja pegawai RSUD Doloksanggul. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan, tepat waktu, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Tamara, Pamungkas, & Rahmawati, 2022). Dalam perspektif manajemen, kinerja berkaitan dengan proses, hasil, dan efektivitas penggunaan sumber daya. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, prestasi kerja pegawai menjadi unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena pegawai merupakan salah satu sumber daya utama yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan organisasi (Meutia, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha RSUD Doloksanggul dan unit data pengaduan rumah sakit, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dari aspek kualitas kerja, masih terdapat kesalahan dalam prosedur pelayanan, terutama pada proses administrasi yang dinilai masih panjang dan berulang. Dari aspek kuantitas kerja, produktivitas harian belum sepenuhnya memenuhi target karena pekerjaan masih sering mengalami penundaan. Dari aspek ketepatan waktu, masih ditemukan keterlambatan dalam menanggapi panggilan pasien maupun menyelesaikan pelayanan administrasi. Sementara itu,

dari aspek sikap kerja, sebagian pegawai dinilai belum sepenuhnya responsif dan ramah dalam memberikan pelayanan. Selain itu, ditemukan pula kendala berupa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan profesi, latar belakang pendidikan, dan kompetensi, yang berpotensi mempengaruhi akurasi pelaksanaan tugas serta kelancaran komunikasi antarbidang. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai RSUD Doloksanggul masih perlu ditingkatkan.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kondisi tersebut adalah profesionalisme kerja. Profesionalisme merupakan cara kerja yang tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan kompetensi, tetapi juga oleh sikap, tanggung jawab, dan komitmen terhadap standar kerja yang telah ditetapkan (Arif & Fahmi, 2025). Profesionalisme tercermin melalui kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara etis, kompeten, dan konsisten sesuai bidangnya. Profesionalisme kerja juga berkaitan dengan kecerdasan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat, cermat, dan sesuai prosedur yang mudah dipahami serta dijalankan (Halawa, Ndraha, & Telaumbanua, 2022). Pegawai yang memiliki profesionalisme kerja diharapkan mampu mengoptimalkan tenaga, pengetahuan, waktu, dan sumber daya yang dimiliki sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja (Tjimuku & Atiku, 2024).

Keterkaitan profesionalisme kerja dengan kinerja juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu. (Saputra, 2019) menemukan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku. Hasil penelitian (Sudarman, 2022) pada sektor pemerintahan daerah juga menunjukkan adanya pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, (Fitriana, Satoto, & Rusdiyanto, 2025) pada Rumah Sakit Daerah Kalisat menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh profesionalisme kerja, terutama pada aspek kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. (Harindrayana, Suyonno, Rosyid, & Elisabeth, 2025) juga menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memberikan dasar teoritik dan empiris bahwa profesionalisme kerja relevan untuk dikaji sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Fenomena profesionalisme kerja juga terlihat di RSUD Doloksanggul. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha serta analisis arsip surat penugasan periode 2024–2025, masih ditemukan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan profesi, latar belakang pendidikan, dan kompetensi. Ketidaksesuaian tersebut dapat menjadi persoalan dalam penerapan profesionalisme kerja, khususnya pada aspek keterampilan dan pengetahuan, karena pegawai yang ditempatkan tidak sesuai bidangnya dapat mengalami kesulitan dalam menerapkan keahlian spesifik yang relevan. Kondisi tersebut juga berkaitan dengan tanggung jawab kerja, kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat dan cepat, serta komunikasi dan koordinasi antarprofesi. Dengan demikian, fenomena tersebut menjadi salah satu alasan penting untuk menguji keterkaitan profesionalisme kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Doloksanggul.

Selain profesionalisme kerja, disiplin kerja merupakan faktor lain yang secara teoritik dan empiris berkaitan dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan kekuatan dalam diri pegawai yang mendorong kesediaan untuk menaati peraturan, keputusan, dan nilai-nilai kerja secara sukarela (Hamali, 2023). Disiplin juga mencerminkan perilaku yang konsisten terhadap prosedur kerja serta kepatuhan terhadap peraturan organisasi (Tohardi, 2011). Dalam organisasi pelayanan kesehatan, disiplin kerja memiliki arti penting karena pelayanan kepada pasien membutuhkan keteraturan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab pegawai

dalam menjalankan tugas. Disiplin yang baik dapat mencerminkan kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap norma organisasi serta membantu mengurangi permasalahan berupa ketidakhadiran, keterlambatan, dan kelalaian dalam pekerjaan.

Secara empiris, disiplin kerja juga telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai. Disiplin yang baik menunjukkan tanggung jawab individu terhadap otoritas yang diberikan dan dapat mendukung motivasi, semangat kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Disiplin juga berperan dalam mengurangi kesalahan, keteledoran, dan keterlambatan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan (Yee, Al-Mamun, Zhong, Hussain, & Yang, 2023). Penelitian (Burhanuddin, Zainul, & Harlie, 2019) pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa ditemukan oleh (Marpaung, 2014) pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan disiplin kerja juga ditemukan di RSUD Doloksanggul. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha, masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan kurang mematuhi ketentuan kerja. Pada aspek ketepatan waktu, masih ditemukan pegawai yang datang terlambat atau lambat dalam menanggapi tugas yang diberikan. Dari aspek tanggung jawab kerja, terdapat pegawai yang kurang konsisten dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, sebagian pegawai masih memandang disiplin sebagai formalitas, bukan sebagai bagian penting dari budaya kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu diperkuat dan menjadi persoalan yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja pegawai RSUD Doloksanggul.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Doloksanggul. Rencana pemecahan masalah dilakukan dengan menguji secara empiris pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu profesionalisme kerja dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana profesionalisme kerja dan disiplin kerja berhubungan dengan kinerja pegawai dalam konteks pelayanan rumah sakit daerah.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Doloksanggul; (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Doloksanggul; dan (3) menganalisis pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Doloksanggul. Tujuan tersebut dirumuskan berdasarkan permasalahan empiris yang ditemukan di lapangan serta dukungan kajian teoritik dan hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan profesionalisme kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan profesionalisme kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan kesehatan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan RSUD Doloksanggul dalam mengembangkan kompetensi profesional pegawai, memperkuat penerapan disiplin kerja, serta meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan pelayanan kepada pasien. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam pengelolaan sumber daya manusia kesehatan serta menjadi referensi bagi

penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di RSUD Doloksanggul Kab. Humbang Hasundutan, Prov. Sumatera Utara, pada bulan Januari hingga Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Doloksanggul yang berjumlah 392 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*, responden yang representatif menjadi sampel sebanyak 198 responden yang dihitung berdasarkan rumus Slovin.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner sebagai instrumen utama untuk memperoleh informasi mengenai proffesionalisme kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Pada penelitian ini, pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dengan melibatkan 198 orang responden. Berdasarkan jumlah sampel tersebut, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,139 sebagai acuan penilaian. Adapun temuan dari pengujian validitasnya sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Ket
Professionalisme (X1)	X1.1	0.612	0,139	Valid
	X1.2	0,645	0,139	Valid
	X1.3	0,701	0,139	Valid
	X1.4	0,688	0,139	Valid
	X1.5	0,732	0,139	Valid
	X1.6	0,754	0,139	Valid
	X1.7	0,689	0,139	Valid
	X1.8	0,710	0,139	Valid
	X1.9	0,668	0,139	Valid
	X1.10	0,721	0,139	Valid
	X1.11	0,695	0,139	Valid
	X1.12	0,734	0,139	Valid
	X1.13	0,702	0,139	Valid
	X1.14	0,681	0,139	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,623	0,139	Valid
	X2.2	0,655	0,139	Valid
	X2.3	0,684	0,139	Valid
	X2.4	0,702	0,139	Valid
	X2.5	0,676	0,139	Valid
	X2.6	0,658	0,139	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,712	0,139	Valid
	Y2	0,734	0,139	Valid
	Y3	0,701	0,139	Valid
	Y4	0,689	0,139	Valid
	Y5	0,720	0,139	Valid
	Y6	0,708	0,139	Valid
	Y7	0,695	0,139	Valid
	Y8	0,711	0,139	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai r-hitung untuk semua variabel kuesioner penelitian melebihi nilai r-tabel (0,139). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner valid. Dengan demikian, kuesioner ini sah dan layak untuk diteliti.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Koefisien Alpha	Keterangan
Professionalisme (X1)	0,912	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,874	0,60	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	0,895	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Merujuk pada hasil analisis yang tercantum dalam tabel, seluruh indikator pertanyaan yang diuji kepada 198 responden menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yang mengindikasikan konsistensi internal instrumen yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan terpenuhinya asumsi normalitas, penelitian ini menerapkan pengujian *Kolmogorov–Smirnov* sebagai alat analisis. Kriteria yang digunakan adalah nilai signifikansi, di mana data dianggap menyebar secara normal jika nilai *sig.* lebih besar dari 0,05. Dalam konteks analisis regresi, model yang layak digunakan ditandai oleh residual yang memiliki pola distribusi normal. Adapun temuan dari pengujian tersebut dipaparkan pada bagian berikut:

Tabel 3 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

No	Variabel	N	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Profesionalisme Kerja (X^1)	198	0,200	Normal
2	Disiplin Kerja (X^2)	198	0,187	Normal
3	Kinerja Pegawai (Y)	198	0,200	Normal

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, residual model regresi menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Selain itu, pada masing-masing variabel yaitu profesionalisme kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai juga diperoleh nilai signifikansi yang seluruhnya berada di atas 0,05. Pada variabel profesionalisme kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, variabel disiplin kerja sebesar 0,187, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,200. Karena seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka data pada masing-masing variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menelusuri ada tidaknya hubungan atau keterkaitan antarvariabel bebas dalam suatu model regresi. Adapun hasil dari pengujian tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikoliniearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X^1)	0,621	1,610	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X^2)	0,621	1,610	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,621 dan nilai VIF sebesar 1,610. Sementara itu, variabel disiplin kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,621 dan nilai VIF sebesar 1,610. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Secara keseluruhan, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas, sehingga variabel

profesionalisme kerja dan disiplin kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi untuk menjelaskan variabel kinerja pegawai.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat variasi residual yang tidak konsisten antar observasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df=n-k-1= 198-2-1= 195, sehingga $t_{tabel} = 1{,}972$. Kriteria pengujian adalah apabila thitung<ttabel, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Kai-Beard

Variabel	Koefisien	T hitung	T tabel	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X)	0,0023	1,456	1,972	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (Y)	-0,0018	-1,234	1,972	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas, diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 1{,}456$ yang lebih kecil dari $t_{tabel} = 1{,}972$. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} = -1{,}234$ yang juga lebih kecil dari t_{tabel}. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak memiliki nilai t_{hitung} yang melebihi t_{tabel}. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Secara keseluruhan, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang dihasilkan dapat dianggap stabil dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menilai hubungan antarvariabel, penelitian ini menerapkan regresi linear berganda, dengan hasil uji yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	8,214	2,145	-	3,829	0,000
Profesionalisme Kerja (X1)	0,428	0,088	0,401	4,862	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,315	0,081	0,297	3,914	0,000

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Persamaan regresi dalam hasil pengujian diatas adalah:

Y = 8,214 + 0,428 X1 + 0,315 X2 + e

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dan disiplin kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai 8,214 merupakan konstanta dalam persamaan regresi linier berganda, yang menunjukkan bahwa apabila profesionalisme kerja dan disiplin kerja dianggap bernilai nol, maka kinerja pegawai diprediksi berada pada angka 8,214. Dengan kata lain, angka ini adalah nilai dasar kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut. Jadi, persamaan regresinya dapat dibaca bahwa profesionalisme kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena setiap kenaikan satuan profesionalisme kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,428 satuan, sedangkan setiap kenaikan satuan disiplin

kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,315 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Nilai koefisien regresi profesionalisme kerja sebesar 0,428 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan profesionalisme kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,428 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,315 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,315 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara substantif, hasil ini memperlihatkan bahwa semakin baik profesionalisme kerja dan semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas perilaku kerja dan kepatuhan terhadap aturan kerja merupakan faktor yang relevan dalam memperkuat pencapaian kinerja pegawai di RSUD Doloksanggul.

Uji Hipotesis

Pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dianalisis menggunakan Uji Parsial (Uji t), dan hasilnya dipaparkan pada bagian berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Hipotesis	Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keputusan
1	H1	Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Doloksanggul	4,862	1,972	0,000	H1 diterima
2	H2	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Doloksanggul	3,914	1,972	0,000	H2 diterima

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, variabel profesionalisme kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,862 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,972, maka hipotesis pertama diterima, yang berarti profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di RSUD Doloksanggul dapat ditempuh melalui penguatan profesionalisme kerja. Manajemen rumah sakit perlu mendorong pegawai agar senantiasa meningkatkan kompetensi, menjaga etika kerja, memahami tanggung jawab jabatan, serta bekerja sesuai standar operasional prosedur. Selain itu, profesionalisme kerja juga perlu didukung dengan pembinaan, pelatihan, evaluasi, dan pengawasan yang berkelanjutan agar perilaku profesional dapat menjadi budaya kerja organisasi. Jika profesionalisme kerja terus ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan semakin baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini mempertegas bahwa hipotesis pertama dapat diterima dan relevan untuk dijadikan dasar rekomendasi manajerial dalam meningkatkan kinerja pegawai RSUD Doloksanggul.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,914 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,972, maka hipotesis kedua diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks RSUD Doloksanggul, kedisiplinan pegawai

merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelayanan kepada pasien. Rumah sakit adalah organisasi yang bekerja berdasarkan alur pelayanan yang terintegrasi, sehingga keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap prosedur, atau rendahnya tanggung jawab kerja dapat berdampak langsung pada kualitas layanan. Pegawai yang disiplin akan lebih mampu menjaga kesinambungan kerja, mempercepat proses pelayanan, meminimalkan kesalahan, dan mendukung koordinasi antarunit pelayanan. Hal ini berarti disiplin kerja bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpengaruh pada efektivitas sistem pelayanan rumah sakit secara menyeluruh. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor strategis yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk menilai apakah professionalisme dan disiplin kerja sebagai variabel independen benar-benar memberikan dampak terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen, digunakan Uji Simultan (Uji F) sebagai alat analisis. Hasil dari pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber Variasi	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	36,421	3,04	0,000

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,421 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel 3,04, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini telah layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Secara substantif, hasil tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil pengaruh bersama dari profesionalisme kerja dan disiplin kerja.

Dalam konteks RSUD Doloksanggul, pengaruh simultan profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat relevan dengan karakteristik pelayanan rumah sakit yang menuntut ketepatan, kecepatan, mutu, serta kesinambungan pelayanan. Rumah sakit tidak hanya memerlukan pegawai yang kompeten, tetapi juga pegawai yang tertib, patuh, dan mampu menjaga ritme pelayanan sesuai standar. Profesionalisme kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja secara berkualitas, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa mutu tersebut diwujudkan secara konsisten dalam praktik kerja sehari-hari. Jika kedua faktor ini ditingkatkan bersama-sama, maka rumah sakit akan memperoleh manfaat dalam bentuk peningkatan produktivitas, kualitas layanan, kepuasan pasien, dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini sangat penting sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial di RSUD Doloksanggul.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dapat menerangkan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1, di mana semakin tinggi nilainya, semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Adapun hasil pengujiannya ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisen Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,522	0,273	0,266	2,184

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,266. Hal ini berarti bahwa sebesar 26,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan pada tingkat sedang, sehingga masih terdapat faktor lain yang juga berperan dalam membentuk kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi. Meskipun demikian, kedua variabel yang diuji tetap terbukti memiliki kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh profesionalisme kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Doloksanggul, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas perilaku profesional dan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Profesionalisme kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai kompetensi, tanggung jawab, dan standar pekerjaan, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Kedua aspek tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja pegawai, khususnya dalam lingkungan rumah sakit yang menuntut ketepatan, kesinambungan, dan mutu pelayanan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa profesionalisme kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja, sehingga profesionalisme menunjukkan kontribusi relatif yang lebih kuat di antara kedua variabel dalam model yang digunakan. Meskipun demikian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja masih terbatas, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan fenomena multidimensional dan tidak dapat dipahami hanya melalui kedua faktor tersebut.

Secara ilmiah, penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai keterkaitan profesionalisme kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dalam konteks pelayanan kesehatan, sekaligus menegaskan bahwa kompetensi dan kualitas pelaksanaan tugas perlu dipahami bersama dengan kepatuhan serta keteraturan kerja. Kontribusi penelitian terletak pada penjelasan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memberikan informasi yang bermakna dalam memahami variasi kinerja pegawai di RSUD Doloksanggul, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut berperan. Secara praktis, temuan ini dapat digunakan sebagai landasan dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit, terutama dalam kaitannya dengan kualitas pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap prosedur, koordinasi kerja, dan kesinambungan pelayanan kepada pasien. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai rumah sakit perlu dilihat sebagai hasil dari keterkaitan antara kualitas profesional individu dan kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, M. (2021). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *JMBI Unsrat, 8*(3), 901-909. doi:10.35794/jmbi.v8i3.36755

Arif, M. M., & Fahmi, T. (2025). Aspek-Aspek Profesionalisme, Karakteristik Profesionalisme, Watak Kerja Seorang Profesionalisme: Bahasa

Indonesia. *MUMTAZ - Education Management and Islamic Studies, 5*(2), 52-56. doi:10.70936/mumtaz.v5i2.218

Burhanuddin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur, 8*(2), 191-206. doi:10.30588/jmp.v8i2.425

Efendi, Siregar, R. T., Putra, L. A., Simatupang, S., & Fadhila, S. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja KaryawanPada PT Perkebunan Nusantara IVUnit Kebun Sidamanik. *Strategic: Journal of Management Sciences, 3*(1), 32-42. doi:10.37403/strategic.v3i1.91

Fitriana, A., Satoto, E. B., & Rusdiyanto. (2025). Penagruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja Dan Servant Leadership Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Kalisat. *Jurnal Warta Dharmawangsa, 19*(3), 1231-1246. doi:10.46576/wdw.v19i3

Fransisca, A., Parulian, E., Rostina, Syarif, S. H., & Tarwiyah. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *JEBMA: Jurnal EKonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 3*(3), 1081-1088. doi:10.47709/jebma.v3i3.3523

Halawa, S. J., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Dinamika Perubahan Professionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru Di Tempat Usaha Di Kota Gunung Sitoli (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart dan City Mart/Indomaret). *Jurnal EMBA, 10*(4), 1525-1534.

Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service.

Harindrayana, Suyonno, J., Rosyid, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukinan Serta Pertanahan Kota Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, 4*(1), 19-37. doi:10.29138/jkis.v4i1.90

Indonesia, K. K. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.* Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work–lLfe Balance as Mediation of the Effect of Work–Family Conflict on Employee Performance. *SAJHRM: Sa Journal Of Human Resource Management, 21*, 1-10. doi:10.4102/sajhrm.v21i0.1910

Marpaung, I. M. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluyo Mojokerto).* Malang: Universitas Brawijaya.

Meutia, Z. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah. *Informatika, 9*(3), 120-128. doi:10.36987/informtika.v9i3.2193

Organization, W. H. (1973). *Organization of Hospital Services in the Westren Pacific Region.* Wellington: World Health Organization Press.

Pohan, P. S., & Irfani, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 4*(2), 91-98. doi:10.29313/jrmb.v4i2.5018

Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*

Bisnis, 2(3), 290-307. doi:10.55606/cemerlang.v2i3.333

Romadonah, S. (2024). *Peran Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi.* Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Sampurna, D. P., & Suharmono. (2023). The Effect of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Performance with Work-Life-Balance as an Intervening Variable. *Sharia Economics, 6*(3), 2356-2372. doi:10.31538/iijse.v6i3.3614

Saputra, H. M. (2019). Pengaruh Professionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *10*(3), 374-380. doi:10.36975/jeb.v10i3.228

Sudarman, E. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Kecamatan Cikampek Kabupaten Karawang. *Aliansi: Jurnal Manajemen & Bisnis, 17*(1), 9-16. doi:10.46975/aliansi.v17i1.123

Tamara, M. D., Pamungkas, G., & Rahmawati, P. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Unit Front Office di Rumah Sakit Ibu Anak Limijati Kota Bandung Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel, 16*(2), 65-72. doi:10.36051/jiki.vl6i2.191

Tjimuku, M., & Atiku, S. O. (2024). Addressing Workplace Diversity To Improve Employee Performance: Implications For SOEs in Namibia. *Cogent Business & Management, 11*(1), 1-10. doi:10.1080/23311975.2024.2315643

Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Prkatis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Yee, W. M., Al-Mamun, A., Zhong, X., Hussain, W. M., & Yang, Q. (2023). Modelling the Significance of Psychological, Social, and Situational Factors on Work Efficiency and the Preference for Working From Home in Southeast Asia. *Heliyon, 9*(6), 1-15. doi:10.1016/j.heliyon.2023.e17561