

Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara

Magda Mokosolang¹

Daud M Liando²

Stefanus Sampe³

ABSTRAK

Dalam era sekarang ini, dalam dunia pekerjaan banyak dituntut kepada pekerja bukan hanya *skill* namun juga harus dilengkapi dengan sebuah profesionalitas yang tinggi dan totalitas dalam sebuah pekerjaan, tanpa adanya profesionalisme, maka dapat dipastikan pekerjaan yang dikerjakan akan asal-asalan. Dunia sekarang ini sedang dilanda pandemi covid 19 yang mewajibkan semua orang untuk menjaga diri, kesehatan dan lingkungannya, dalam dunia pemerintahan, pemerintah juga dituntut untuk menyediakan layanan kepada masyarakat dalam hal kesehatan, oleh sebab itu pemerintah melalui kementerian kesehatan dan di daerah melalui dinas kesehatan yang bertanggungjawab akan mencegah penularan covid 19 serta memberikan edukasi kepada masyarakat agar dapat mematuhi protocol kesehatan dari pemerintah. Kabupaten Minahasa Tenggara merupakan salah satu kabupaten yang juga terkena dampak akibat pandemic covid 19 tersebut, oleh sebab itu telah ada beberapa langkah strategis yang diambil pemerintah, pemerintah daerah melalui dinas kesehatan bekerjasama dengan pihak terkait dalam rangka pencegahan covid 19 di daerah kabupaten Minahasa Tenggara, dengan tugas yang berat tersebut sudah selayaknya profesionalisme dikedepankan agar pencegahan covid 19 dapat berjalan efektif dan efisien. Pegawai dinas kesehatan dituntut mampu memberikan layanan yang prima kepada masyarakat dan juga memberikan rasa aman. Namun dalam menjalankannya harus dibarengi dengan kualitas sumber daya manusia serta sarana dan prasarana penunjang yang baik agar semua strategi dan perencanaan boleh berjalan dengan baik.

Kata kunci : Profesionalisme, Pegawai, Covid 19

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

Pendahuluan

Dunia saat ini sedang diperhadapkan dengan adanya Pandemi Covid-19, virus baru yang pertama kali muncul pada bulan Desember tahun 2019 di Negara China. Virus yang dapat menyebabkan penderitanya mengalami demam, batuk, kelelahan, sakit tenggorokan, kesulitan bernafas, hilangnya indra penciuman dan perasa, serta beberapa gejala sakit yang bahkan bisa menyebabkan kematian.

Kemunculan virus ini membuat seluruh dunia ketakutan karena penyebarannya yang sangat cepat dan dapat menyerang siapa saja yang melakukan kontak dengan penderitanya. Tercatat seluruh negara yang ada di dunia di jumpai kasus positif Covid-19 tak terkecuali Negara Republik Indonesia, bukan jumlah yang sedikit kasus positif juga kasus kematian akibat virus Covid-19.

Dampak yang ditimbulkan oleh adanya Pandemi Covid-19 ini cukup besar seperti terganggunya perekonomian bangsa, jumlah wisatawan yang menurun, meningkatnya pengangguran akibat adanya PHK (pemutusan hubungan kerja) besar-besaran dan beberapa kerugian besar lainnya.

Untuk mengurangi penambahan jumlah kasus positif Covid-19 perlu dilakukan pencegahan, pemerintah sebisa mungkin sudah melakukan beberapa pencegahan seperti dikeluarkannya kebijakan untuk wajib memakai masker saat keluar rumah, jaga jarak minimal 1 meter, sering mencuci tangan, tidak berkumpul dengan banyak orang, juga sebisa mungkin dapat melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*). Pemerintah juga sempat mengeluarkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di beberapa daerah yang menjadi zona hitam.

Namun kasus positif Covid-19 terus bertambah, termasuk di Kabupaten Minahasa Tenggara daerah yang awalnya zona hijau tetapi pada akhir tahun 2020 menjadi zona merah dikarenakan jumlah kasus positif yang naik pesat. Keadaan ini menjadi fokus utama daripada Pemerintah

Kabupaten Minahasa Tenggara, terlebih khusus Dinas Kesehatan yang ada.

Karena masalah ini berhubungan erat dengan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi) daripada Dinas Kesehatan sebagai garda terdepan atau oknum yang secara langsung turun tangan untuk melayani masyarakat dalam melakukan pencegahan penularan Covid-19 secara efektif. Dinas Kesehatan sebagai tumpuan dan harapan masyarakat agar dapat mengendalikan penularan Covid-19, sikap profesional daripada para pegawai yang ada di Dinas Kesehatan bahkan tenaga kesehatan sangatlah diperlukan.

Dapat dilihat pada pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 juga menyatakan sebagai unsur aparatur negara Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Jadi jelasnya profesional aparatur itu sendiri telah diatur dalam Undang-undang sehingga sudah menjadi kewajiban bagi setiap aparatur negara untuk dapat bersikap secara profesional dalam bekerja ataupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan Dinas Kesehatan dalam melakukan pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing sehingga dapat dilihat kinerja daripada Dinas Kesehatan dalam pencegahan penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kinerja dinas Kesehatan dalam pencegahan penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara.

Tinjauan Pustaka

Teori Profesionalisme

Menurut Siagian (2009:63) "Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan".

Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2005:74).

Menurut Siagian (2000:164) Faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan Profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya ketersediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan. Pendapat tersebut meyakini bahwa sistem kerja birokrasi publik yang berdasarkan juklak dan juknis membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (*katalisator*) dan pemberdaya bagi bawahan.

Karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah :

- a. *Equality*, Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
- b. *Equity*, Perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
- c. *Loyalty*, Kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.

d. *Accountability*, Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan.

Teori Kinerja

Menurut Moehariono (2012:95) yaitu "Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Sedangkan menurut Wexley dan Yulk (1992) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

Dan Mangkunegara (2007:67) menyatakan kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Menurut M. Abdullah (2014:4) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Dan Menurut Simanjuntak (dalam Widodo 2015:131) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sependapat menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja adalah "Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan".

Dan kemudian pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2011:604), menyatakan bahwa "Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan

referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya”.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo 2015:133) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)* artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang di harapkan .

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Indikator-Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Menurut Bangun (2012:223) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan .

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan

tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
 - b. Memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan *ouput* yang diharapkan perusahaan.
- #### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan

- a. Datang tepat waktu
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- #### 5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Teori Pandemi Covid-19

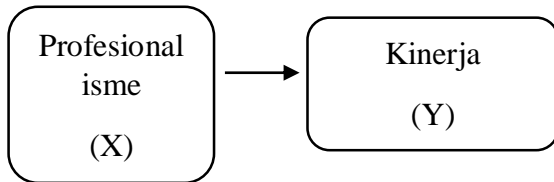
Menurut WHO (*World Health Organisation*) COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis coronavirus yang baru ditemukan. Virus baru dan penyakit yang disebabkan ini tidak dikenal sebelum mulainya wabah di Wuhan, Tiongkok bulan Desember 2019. Covid-19 ini sekarang menjadi sebuah pandemi yang terjadi di banyak negara di seluruh dunia.

Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2011) Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir ialah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses

dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Berikut ini kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh peneliti dalam penelitian ini :



Model Penelitian.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus di uji kebenarannya Arikunto (2006 : 71) mengatakan bahwa hipotesis adalah suatu kesimpulan itu belum final masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah jawaban sementara.

Dari model peneliti diatas maka dapat ditarik jawaban sementara dari hasil penelitian yaitu:

H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara

Ha : Terdapat Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara

Metode Penelitian

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena akan mengukur Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2005 : 90). Sampel adalah Sebagian objek yang

diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. (Notoatmojo : 2003)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara yang sesuai hasil survey ada 30 pegawai negeri sipil sehingga di tetapkan sebagai 30 responden dalam penelitian ini. Definisi Operasional Variabel

1). Profesionalisme (X) sebagai Variabel Bebas (*Independent*)

“Profesionalisme adalah Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan” Siagian (2009:63).

Indikator Profesionalisme Menurut Sondang P. Siagian (2009:163) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Kualitas
- c. Sarana dan Prasarana
- d. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM)
- e. Teknologi Informasi
- f. Keandalan

2). Kinerja (Y) sebagai Variabel Terikat (*Dependent*)

“Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” Moeheriono (2012:95). Indikator Kinerja Menurut Bangun (2012:223) adalah sebagai berikut :

- 1. Kuantitas Pekerjaan.
- 2. Kualitas Pekerjaan .
- 3. Ketepatan Waktu.
- 4. Kehadiran.
- 5. Kemampuan Kerja Sama.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memiliki konsistensi (ketetapan) hasil pengukuran. Suatu penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Pengukuran

reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 24.0 dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas yang dicari
 n : Jumlah pernyataan yang di uji
 $\sum \sigma_t^2$: Jumlah varian skor tiap-tiap item
 σ^2 : Total varians

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dimana data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial / parametrik sebagai berikut :

1. Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola hubungan "Profesionalisme" (variabel X) terhadap "Kinerja" (variabel Y). Prediksi perubahan satu variabel dependen berdasarkan perubahan satu variabel independen tersebut adalah menggunakan persamaan umum regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Intercept, harga Y bila X = 0 (harga/bilangan konstanta).

b = Angka arah atau koefisien regresi (*slope*), yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Pembahasan

Isi kebijakan itu sendiri mencakup Berdasarkan hasil data yang diperoleh maka hipotesis yang dikemukakan Ho ditolak dan Ha dapat diterima yaitu : Terdapat Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan dalam

Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara.

Melalui pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh data tentang jenis kelamin (*gender*), umur, pendidikan dan masa kerja. Dilihat dari hasil analisis variabel menunjukkan bahwa responden yang paling banyak menganggap setuju pada pernyataan variabel profesionalisme dalam Dinas Kesehatan yaitu sebesar 56,3% dan untuk variabel kinerja responden paling banyak menganggap setuju yaitu sebesar 56,7%.

Kemudian berdasarkan hasil uji validitas ke 8 item pernyataan pada tiap variabel dinyatakan valid, dan berdasarkan hasil daripada uji reliabilitas nilai Cronbach Alpha yang diperoleh yaitu 0,810 yang artinya nilai ini lebih besar daripada 0,6 (0,810>0,6). Sehingga menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dapat dipercaya.

Untuk uji asumsi klasik, berdasarkan hasil daripada uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dengan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov yaitu sebesar 0,200 dengan berdasarkan pada kriteria Pengujian bahwa jika nilai signifikan > 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200 (0,200>0,05) sehingga membuktikan bahwa data yang telah terkumpul berdistribusi dengan normal. Dan untuk hasil uji linearitas berdasarkan Tabel 12 diketahui hasil data diperoleh signifikansi yaitu sebesar 0,190 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel profesionalisme dan variabel kinerja.

Untuk hasil uji analisis korelasi product moment/analisis korelasi pearson's dari data yang diperoleh nilai signifikannya adalah 0,00 yaitu kurang dari 0,05 (0,00<0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak sehingga kesimpulannya adalah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja, kemudian besaran korelasi antara variabel bebas dan terikat sebesar 0,701 dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara Profesionalisme dan

Kinerja termasuk kategori korelasi (hubungan) yang kuat.

Untuk hasil analisis regresi dan uji t yaitu :

- a. Konstanta sebesar 9,377 mengandung arti bahwa nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent (profesionalisme).
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,726 sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel profesionalisme (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah positif. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara profesionalisme dengan kinerja. Semakin meningkat profesionalisme maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai dinas Kesehatan dalam pencegahan penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi koefisiensi regresi variabel profesionalisme terhadap kinerja digunakan uji t. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 16, jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a , sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka H_0 di terima dan H_a di tolak,

Berdasarkan tabel 16, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,202 sedangkan t tabel pada taraf

$T_{tabel} = \alpha/2 ; n-k01$ atau df residual

$T_{tabel} = 0,025 ; 28 = 0,7$.

Nilai T tabel pada df 28 dengan nilai sig 0,7 = 1,312

Hasil ini menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,202 > 1,312$) dan signifikansi sebesar 0,00 dimana kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Dan untuk hasil uji hipotesis yaitu : Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh F hitung sebesar 27.058 dan F tabel dengan df (*degree of freedom*) yang didapat dengan menggunakan rumus : $df(n1) = K-1$ dan $df(n2) = n-k$, sehingga diperoleh hasil F tabel 4,20 pada taraf 0,05. Hasil tersebut menyatakan bahwa F hitung $>$ F tabel ($27.058 > 4.20$) maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel profesionalisme (X) terhadap variabel kinerja (Y).

Dari data yang ada hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap profesional dari seorang pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi institusi tempatnya bekerja. Profesional tidak hanya dilihat dari cara kerjanya tapi juga diukur dengan kemampuannya yang baik, kualitas dirinya, pengetahuan menggunakan sarana dan prasarana dengan baik dan benar, kemampuan menyesuaikan diri dengan sumber daya manusia yang ada, pemanfaatan teknologi informasi, serta keandalan diri dalam mengerjakan tugas kerja yang dipercayakan oleh atasan.

Pegawai Dinas Kesehatan selama ini telah berusaha sekuat tenaga untuk memaksimalkan pelaksanaan pencegahan penularan Covid-19, buktinya penularan covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara dapat diminimalisir dengan pembuktian Minahasa Tenggara sebagai daerah zona hijau pada bulan Maret 2021 setelah sebelumnya pada awal tahun sempat menjadi zona merah dari penyebaran Covid-19. Berbagai upaya dilakukan mulai dari dikeluarkannya kebijakan *social distancing*, isolasi dan karantina mandiri bagi masyarakat yang sehat, pemantauan secara langsung oleh tim medis untuk pasien dalam pengawasan (PDP) dan orang dalam pemantauan (ODP), serta orang tanpa gejala (OTG).

Hasil kinerja daripada pegawai dinas Kesehatan dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan yang boleh selesai dengan baik, kualitas pekerjaan yang dilakukan walaupun dalam keadaan adanya pandemi covid-19, ketepatan waktu para pegawai dinas Kesehatan bekerja, kehadiran para pegawai yang tak pernah absen dari segala kegiatan kantor, dan kemampuan kerja sama dari seluruh pegawai Dinas Kesehatan yang ada.

Hal ini membuktikan bahwa sikap profesionalisme dari para pegawai yang ada di Dinas Kesehatan mampu

memberikan hasil kinerja yang sangat baik.

Penutup

Kesimpulan

1. Gambaran profesionalisme yang diterima pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Minahasa Tenggara adalah kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sumber daya manusia (SDM), teknologi informasi, dan keandalan. Dari hasil analisis data yang didapat para responden lebih banyak menyatakan setuju daripada tidak setuju mengenai pernyataan indikator dari profesionalisme. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai yang bekerja secara profesional dalam pencegahan penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Gambaran kinerja yang diterima pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Minahasa Tenggara adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Dari hasil analisis data yang didapat lebih banyak responden yang menyatakan setuju daripada kurang setuju mengenai pernyataan indikator kinerja. Ini menunjukkan bahwa hasil kinerja dari para pegawai sangat baik dalam pencegahan penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara di dukung dengan cara bekerja pegawai yang profesional.
3. Berdasarkan hasil hipotesis disimpulkan bahwa Profesionalisme (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

1. Diperlukan adanya pengembangan profesionalisme kerja pegawai agar kinerja oleh pegawai pada kantor Dinas Kesehatan di Kabupaten Minahasa Tenggara dapat di tingkatkan lagi dalam segala aspek.
2. Kantor Dinas Kesehatan diharapkan agar memperhatikan setiap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai yang bahkan jika bisa

diberikan apresiasi dari atasan. Agar pekerjaan mereka tetap stabil walaupun ditengah pandemi Covid-19 ini.

3. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki judul yang berkenaan dengan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai, dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakam Ke-Tujuh PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdullah M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Prof. Dr.Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Siagian P. Sondang. 2000. *Peran Staf Dalam Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R&D*.

Bandung: Alfabeta

Wexley. Kenneth N., Yukl, Gary A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta : Rineka Cipta

Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Sumber-Sumber Lain

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2019 tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2020

Jurnal

Gapuri Ramadhan. 2018. Analisis Hubungan Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Volume 15. <http://repository.uniska-bjm.ac.id/377/1/14120027.pdf>

Website

<https://www.covid19.go.id/> (Diakses pada tanggal 24 Januari 2021)

<https://corona.sulutprov.go.id/> (Diakses pada tanggal 15 April 2021)