

# **PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI MALUKU**

Gloria Lalihatu<sup>1\*</sup>, Gerrit Pentury<sup>2</sup>, Pieter Rehatta<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura

\*Email: glorialalihatu13@gmail.com

## **Abstract**

*The purpose of the study was to determine the effect of Work Professionalism, Competence and Non-Physical Work Environment simultaneously on the performance of employees of the Maluku Provincial Health Office. The population in this study amounted to 116. Determination of the number of samples using probability random sampling techniques with the Slovin formula obtained 54 respondents, the analytical test tool used was SPSS 24. Data processing techniques carried out using quantitative methods with descriptive analysis. The results of this study indicate that Work Professionalism has a negative and significant effect on employee performance, while Competence and Non-Physical Work Environment have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Professionalism, Competence, Non-Physical Work Environment, and Employee Performance.*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik probability random sampling dengan rumus slovin diperoleh 54 responden alat uji analisis yang digunakan adalah SPSS 24. Teknik pengolahan data yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis diskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Profesionalisme Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kinerja Pegawai

Received: 19-02-2024; Accepted: 30-11-2024; Published 30-11-2024

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas khusus dalam mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kerjanya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pejabat (PNS) khususnya di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Maluku untuk memenuhi tugas mereka dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan melalui respon masyarakat terhadap masalah kesehatan melalui peningkatan kualitas pemerataan sumber daya pelayanan kesehatan, peningkatan standar kesehatan individu dan keluarga, serta optimalisasi kebijakan dan manajemen pembangunan kesehatan. PNS harus selalu bekerja dengan semangat tinggi agar pelayanan publik tidak terlihat malas atau setengah hati.

Dinas Kesehatan Provinsi Maluku merupakan instansi kesehatan masyarakat dimana keberhasilan tugas dan tanggung jawab instansi tersebut tergantung dari kinerja pegawai instansi tersebut. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan instansi pemerintahan dalam meningkatkan pelayanan masyarakat, terutama dalam pemantauan dan promosi kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan dari wawancara dengan pegawai bagian kepegawaian tentang kinerja pegawai, terdapat pegawai yang kurang optimal dalam menjalankan tugas, seperti lalai dalam kehadiran yang bisa dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1**

**Daftar Hadir ASN Dinas Kesehatan Provinsi Maluku Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai (Absensi)					Jumlah
		Izin	Sakit	Terlambat Masuk	Alpa	Pulang Cepat	
2019	120	522	465	1.846	-	750	
2020	120	-	80	-	-	-	
2021	120	-	-	6.216	-	2.548	

*Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Maluku 2021*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap 120 pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maluku selama tiga tahun terakhir ditemukan bahwa pegawai sering terlambat, tidak masuk kantor tanpa keterangan, dan tidak menepati jam yang telah ditentukan, dibuktikan dengan adanya karyawan yang keluyuran di luar kantor saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, ada beristirahat sebelum jam istirahat ataupun pulang kerja sebelum waktu pulang juga akibat covid-19 pegawai yang datang dan pergi menyesuaikan kondisi Kesehatan dan kondisi lingkungan sehingga menyebabkan tertudanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan data diatas dapat menyimpulkan fenomena yang terjadi pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku sehubungan dengan profesionalisme kerja adalah ditemukam bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat bekerja dan sering cepat pulang kerja. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Selain masalah keterlambatan pegawai, juga memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu instansi. Adanya peningkatan keterlambatan pegawai selama tahun 2019 sampai 2021 membuktikan bahwa pegawai kurang bertanggung jawab dalam mentaati peraturan instansi. Adanya permasalahan yang terkait dengan kompetensi diantaranya ada beberapa pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang

kerjanya. Sedangkan dari segi lingkungan kerja non fisik permasalahan dapat dilihat dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan juga bisa disebabkan karena suasana kerja yang tidak kondusif, adanya persaingan demi naik jabatan sesama rekan kerja yang saling menjatuhkan. Faktor lain dari lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan yaitu mengenai hubungan pegawai di dalam instansi. Hubungan pegawai yang tidak serasi akan menurunkan tingkat kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan para pegawai akan merasa terganggu, akibat tidak serasinya hubungan pegawai.

Dari Hasil Penelitian Dian Riyanti HZ, Iskandar Ali Alam dan Defrizal (2020) menyatakan bahwa Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Prima (2020), Helvin Ruida Hasi menyatakan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Yusuf & Maliki (2020:169) menegaskan bahwa kinerja adalah efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan selama waktu tertentu, efisiensi adalah hasil kerja yang dilakukan oleh orang tersebut baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Adapun penelitian dari Andri Junasri Tanjung (2020) Profesionalisme secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kinerja pegawai, hasil penelitian yang sama oleh Yarni Herawati (2019), Radytia Novian Pradipta (2020) bahwa kompetensi pegawai dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan saran dari peneliti terdahulu, Abid Djazuli dan Choiriyah (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan untuk menambahkan variabel/ indikator lainnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui adanya pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku; Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku; Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. manfaat dari penelitian ini yaitu Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan pihak Sekretariat untuk memperhatikan sebab-sebab terjadinya kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Kesehatan Provinsi Maluku.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Profesionalisme kerja**

Profesionalisme adalah orang yang menguasai jangkauan Tugas dan tanggung jawab, pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan Berusaha untuk selalu inovatif, menuju kemajuan dan kemandirian. Professionalisme Kemampuan dan keahlian untuk melakukan tugas sehingga dilakukan pada waktu yang tepat dengan kualitas tinggi, secara hati-hati, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh klien” (Pratiwi dalam Aisyah et al, 2015: 9) Menurut Priansa (2016:269), “profesionalisme adalah pola pikir yang melibatkan komitmen dari mereka yang terkait dengan profesi tertentu untuk secara konsisten meningkatkan standar profesionalnya. Adapun Menurut Martin Jr dalam Kurniawan (2015:74) menyatakan karakteristik profesionalisme karyawan sesuai dengan tuntutan good governance, diantaranya adalah:

1. Equality, yaitu perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan, hal ini didasarkan atas tipe perilaku yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan sebagainya.
2. Equity, yaitu perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan kepada semua unsur tanpa memandang atribut yang menempel pada subjek tersebut
3. Loyalty, yaitu 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.
4. Accountability, adalah bertanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan, kewajiban pihak pemegang amanah kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

## **Kompetensi Kerja**

Menurut Spencer dan Spencer di Sedarmayanti (2017:20) “kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”. Edison dkk (2017: 140) “mengatakan kompetensi yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap” dan menurut Spencer dalam Moehariono (2018) “mengatakan bahwa setiap karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan keefektifan prestasi kerjanya atau karakteristik mendasar yang secara kausal/kausal terkait dengan kriteria yang dijadikan acuan, mengarah pada kinerja yang lebih efektif atau unggul/luar biasa di tempat kerja”.

Terdapat Dimensi Kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (Skill). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (Attitude). Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut (Nabawi, 2019) “mengidentifikasi tempat kerja sebagai sesuatu yang berdampak pada kesejahteraan fisik maupun mental karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu, dianggap dapat diterima atau baik jika pekerja mampu melaksanakan tugasnya dengan sehat, aman, dan nyaman”. Dan Menurut Sedarmayanti (2011:26), “Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja non fisik

1. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Hubungan yang harmonis, Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari satu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

Sunyoto 2014 menyatakan ada tiga Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu :

1. Hubungan sesama rekan kerja
2. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
3. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Nurmansyah (2018:98), “kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada satu periode tertentu”. Sedangkan menurut Nabawi (2019) kinerja adalah deskripsi mengenai pencapaian implementasi rencana kegiatan atau kebijakan dalam hal implementasi tujuan, sasaran, visi, dan misi dituangkan melalui rencana strategis organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang ingin dicapai, prestasi yang ditunjukkan dan kemampuan seseorang (Nursiti dan Aditya, 2020).

Terdapat beberapa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) antara lain, yaitu :

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

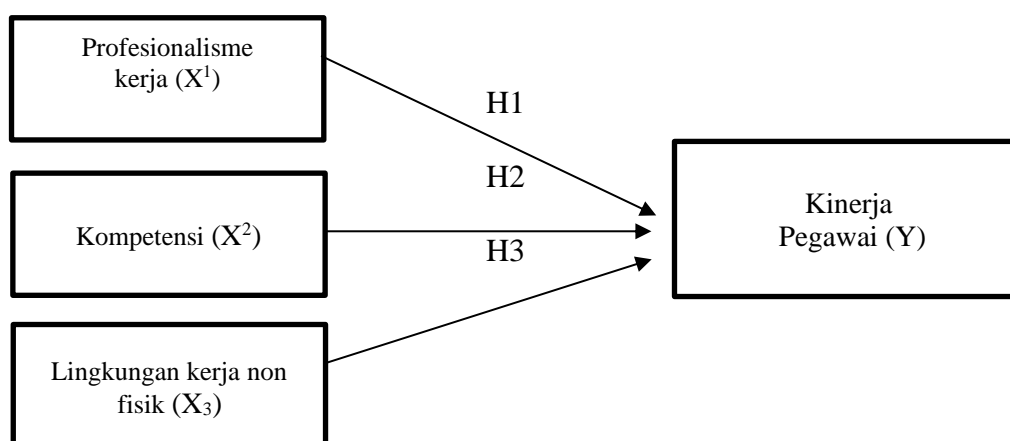
terampil dalam menegrikan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh krena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi, terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang harus akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Menurut Kasmir (2019: 208) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu).
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya.
5. Pengawasan.
6. Hubungan antar pegawai.

Hipotesis dari penelitian ini adalah, H1 : Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. H3 : Lingkungan kerja Non Fisik mempunyai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Sugiyono (2019:65) menyatakan bahwa hubungan kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan 3 variabel yaitu variabel profesionalisme kerja (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) dengan kinerja pegawai (Y).

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku sebanyak 116 pegawai tetap. dan penentuan sampel menggunakan Teknik probality random sampling. Menurut Sugiyono (2019:129), dikatakan “simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sehingga yang menjadi sampel dalam penlitian ini adalah 54 pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku

### Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Peneliti mengumpulkan data langsung dari sumber pertama atau dari mana subjek penelitian dilakukan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Untuk memperoleh data yang diperlihatkan dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner (angket) yaitu teknik pengambilan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang telah dirumuskan terlebih dahulu dan akan dijawab oleh responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang memiliki 5 presensi jawaban yaitu :

**Tabel 2**

*Skor Skala Likert*

<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif, Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini hanya berupa akumulasi data dasar dalam bentuk deskripsi semata dalam arti tidak mencari atau menerangkan saling hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau melakukan penarikan kesimpulan. Teknik pengolahan data, Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan SPSS. SPSS Menurut Jonathan Sarwono (2006:1), SPSS (Solutions for Statistical Products and Services) adalah aplikasi untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Proses uji instrumen digunakan untuk menentukan apakah instrumen penelitian yang digunakan memiliki kelayakan dan relevan untuk digunakan dalam penelitian ini. Instrument penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas item-item variabel penelitian yang diteliti.

### Uji Validitas

**Tabel 3**

**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>R-hitung</b>	<b>R-tabel</b>	<b>keterangan</b>
Profesionalisme Kerja	X1.1	0,514	0,268	Valid
	X1.2	0,607	0,268	Valid
	X1.3	0,813	0,268	Valid
	X1.4	0,669	0,268	Valid
	X1.5	0,783	0,268	Valid
	X1.6	0,804	0,268	Valid
	X1.7	0,728	0,268	Valid

	X1.8	0,777	0,268	Valid
	X2.1	0,529	0,268	Valid
	X2.2	0,735	0,268	Valid
Kompetensi	X2.3	0,824	0,268	Valid
	X2.4	0,825	0,268	Valid
	X2.5	0,809	0,268	Valid
	X2.6	0,758	0,268	Valid
	X3.1	0,516	0,268	Valid
	X3.2	0,675	0,268	Valid
Lingkungan Kerja	X3.3	0,785	0,268	Valid
	X3.4	0,733	0,268	Valid
	X3.5	0,804	0,268	Valid
	X3.6	0,810	0,268	Valid
	Y.1	0,755	0,268	Valid
	Y.2	0,704	0,268	Valid
	Y.3	0,861	0,268	Valid
	Y.4	0,865	0,268	Valid
Kinerja Pegawai	Y.5	0,871	0,268	Valid
	Y.6	0,802	0,268	Valid
	Y.7	0,657	0,268	Valid
	Y.8	0,795	0,268	Valid
	Y.9	0,694	0,268	Valid
	Y.10	0,741	0,268	Valid
	Y.11	0,627	0,268	Valid
	Y.12	0,629	0,268	Valid

Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Semua pernyataan valid, dengan  $N = 54$ , dan masing-masing memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji validitas instrumen pada Tabel 1.3 Nilai  $r$  tabel sebesar 0,2681 juga lebih besar dari semua pernyataan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, yang dilakukan terhadap hasil penelitian ini, dinilai dengan koefisien cronbach alpha, yang harus memiliki nilai  $> 0,60$ . Uji reliabilitas menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas**

NO	VARIABEL	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's alpa	Kriteria	Keterangan
1	Profesionalisme Kerja	8 pernyataan	0,907	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	6 pernyataan	0,906	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	6 pernyataan	0,885	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	12 pernyataan	0,940	0,60	Reliabel

Pada tabel 4 perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpa masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel

## Pengujian Hipotesis

### Koefisien Determinasi (R-Square)

**Tabel 5**  
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.523	3.712

### Uji Parsial

**Tabel 6**  
Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.661	5.566		3.173	.003
X1	-.468	.186	-.319	-2.520	.015
X2	1.294	.341	.616	3.799	.000
X3	.607	.268	.348	2.265	.028

Pengujian Parsial sebagai berikut :

1. Hasil signifikan Profesionalisme Kerja sebesar  $0,015 < 0,05$  menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis (H1) pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Hasil signifikan Kompetensi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis (H2) pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Hasil signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar  $0,028 < 0,05$  menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis (H3) pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja pegawai diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Artinya untuk variabel Profesionalisme Kerja dengan nilai mean terendah dengan skor 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja menurun adanya pegawai yang kurang mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai memiliki tanggung jawab yang rendah bahkan kurang, maka pegawai akan merasa gagal dan dapat menurunkan kinerja pekerjaannya. Apabila profesionalisme kerja menurun maka kinerja pegawai akan naik dikarenakan seluruh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat dalam tim, sehingga memberikan dampak yang bagus terhadap kinerja pegawai. Implikasi hasil penelitian ini pegawai dinas Kesehatan provinsi Maluku belum merasa memiliki tanggung jawab yang baik dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Siagian (2008) menyatakan bahwa yang dimaksud profesionalisme kerja adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan



dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dan, menurut Sedarmayanti (2011) “profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya”.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Prasetyoningrum (2010) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan diantara profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Dan juga didukung oleh penelitian dari Putra & Ariyanto (2012) yang juga menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan diantara profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang kerjakan oleh Sudarman (2018) yang menyatakan profesionalisme mempengaruhi kinerja dengan signifikan. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Bolung dkk (2018) yang menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan provinsi maluku. Artinya semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi maka akan semakin rendah pula kinerja pada Dinas Kesehatan provinsi maluku. Kinerja pegawai yang ditugaskan pada Dinas Kesehatan provinsi maluku dapat ditingkatkan apabila kompetensi yang ada dapat ditingkatkan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi seperti pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan pegawai yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam hal pelayanan Kesehatan bagi Masyarakat. Dari ketiga indikator tersebut mampu memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja yang didasarkan dengan menjalankan target kerja yang telah ditetapkan intansi, merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai, jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, selalu meneliti kembali setiap tugas yang diberikan sebelum disampaikan ke atasan, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, pengetahuan membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mentaati peraturan serta mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihipi. Dalam hal ini kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

Mangkunegara (2005 : 9), mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian maka hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai secara rasional dan empirik dapat diterima memiliki hubungan konsep dan determinasi yang saling ketergantungan. Kemudian hal ini sejalan dengan pendapat Suparno (2005:24) yang menyatakan bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Sukmawati (2017), Rande (2018) dan juga Pattiasina (2018) yang menghasilkan penelitian bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dewi (2017) dan Maulidani (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi maluku. Hal ini berarti semakin baik penanganan lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin tidak baik penanganan lingkungan kerja maka semakin tidak baik kinerja pegawai.

Dilihat dari hubungan dengan rekan kerja pada Dinas Kesehatan provinsi maluku dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan terciptanya Kerjasama di antara para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai. Dalam pembagian kerja tidak terdapat pembagian kerja yang tidak sesuai dengan bidang jabatannya. Hal ini

dikarenakan pembagian tugas telah sesuai dengan bidang jabatan yang diembangkannya, sehingga memberikan pengaruh yang positif dalam hubungan dengan rekan kerja yang didukung oleh adanya Kerjasama di antara para pegawai. Hubungan kerja tersebut dikuatkan melalui terciptanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, sehingga dapat meminimalisir kesalahan pemahaman akibat miskomunikasi antar rekan kerja. Komunikasi ini menciptakan informasi yang saling terbuka berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai, sehingga tidak terjadi komunikasi informasi yang saling tertutup berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi maluku.

Kemudian dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu juga diperhatikan factor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor penting yang yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dirinya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kerja pegawai (Nunung Rostiana:2012).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Sukmawati (2017), Rande (2018) dan juga Pattiasina (2018) yang menghasilkan penelitian bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dewi (2017) dan Maulidani (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil kajian Profesionalisme Kerja secara parsial menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kesehatan di Provinsi Maluku.
2. Hasil kajian Kompetensi secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kesehatan di Provinsi Maluku.
3. Hasil kajian Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kesehatan di Provinsi Maluku.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kedepannya pimpinan perlu bersikap positif dan serius dalam menanggapi situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, agar kinerja pegawai dapat meningkat dan bertanggung jawab dalam situasi apapun.
2. Diharapkan instansi pemerintah dinas Kesehatan provinsi Maluku serius dalam menanggapi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan mengikuti metode kerja yang ditentukan, agar pegawai dapat belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
3. Diharapkan pimpinan perlu memberikan arahan atau bimbingan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pimpinan perlu meningkatkan sikap yang empati dan peduli terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

### **Ucapan Terimakasih**

Ucapan terimakasih disampaikan kepada pihak-pihak yang sudah membantu dalam penyusunan penulisan penelitian maupun publikasi jurnal ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirulhakim, R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Sigaret Kretek Pt. Karya Niaga Bersama Malang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 2(2).
- Atika, K. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355-366.
- Daly, H. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Damanik, F. A., & Lesman, M. T. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan (Doctoral dissertation, UMSU)*.
- Gerhana, W., Rezi, R., & Wasis, W. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 49-57.
- Herawati, Y. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018. Jurnal Simplex*, 2(1).
- Muhson, A. (2006). *Teknik analisis kuantitatif. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*, 183-196.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). *Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Novikasari, I. (2016). *Uji Validitas Instrumen. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*.
- Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.
- Saramony, S. S., Sapta, I. K. S., & Sudja, N. (2021). Pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepagawain Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumba Barat. *Values*, 2(2)
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(02), 21-36.
- Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., Lubis, S. H., & Syahputra, U. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 179187.-