

## **KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

***Armiro Korbaffo; Alselindah Rose Langkameng***

Fakultas Ekonomi, Universitas Timor  
Propinsi Nusa Tenggara Timur, Kabupaten Timor Tengah Utara  
*E-mail: armirokorbaffo@gmail.com*

### **ABSTRACT**

The performance of the employees was in a fairly good condition. This is influenced by various factors including individual competence, discipline and management support that are actually needed but not optimally implemented according to the expected standards. Determination of the number of samples is done using a full sample so that the entire population is sampled. The type of data used is qualitative data, quantitative data. The analytical tool used is descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. The results of the descriptive analysis show that the variable employee performance, individual competence and work discipline are in the high category, while the work motivation variable is quite high, with the achievement of indicators for each variable. The results of inferential statistical analysis show that together individual competencies, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Partially, individual competence and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, but work motivation has a negative and insignificant effect on employee performance. The results of the study suggest to increase individual competencies through the participation of employees in various training programs according to their field of work and to place employees in accordance with their educational background and

work experience so that employees are more competent in carrying out their tasks; revamping work facilities such as the procurement of two-wheeled official vehicles that can support the smooth running of employee duties; and impose reward (punishment) and punishment (punishment) for employees who lack discipline in carrying out their duties.

**Keywords:** employee performance, individual competence, work motivation, work discipline

**JEL Classification:** E24, O15

### **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia, karena kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja suatu organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang handal serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan dapat tercermin dalam pelaksanaan tugas dan penyele-

saian tugas berdasarkan masing-masing tupoksi yang tertuang dalam Laporan Bulanan Dinas Kesehatan. Tolak ukur dalam menilai seberapa jauh kinerja pegawai,

di antaranya kemampuan dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tupoksinya, dan kemampuan pegawai dalam mengkaji unsur-unsur indikator kinerja.

**Tabel 1**  
**Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesenian**

No.	Kegiatan	Target	Realisasi	%
1	Perekaman KTP Elektronik	9.493	5.805	61,15
2	Penertiban kios-kios	20	15	75
3	Pendampingan pemanfaatan ADD	20	15	75
4	Monitoring dan evaluasi perangkat desa	8	6	75
5	Monitoring dan evaluasi perangkat desa	40	35	87,5
6	Rapat Koordinasi	12	10	83,3
7	Pendampingan program penguatan ekonomi masyarakat	108	90	83,3

Motivasi kerja para Pegawai Negeri sipil pun sangat rendah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan absensi pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Propinsi Nusa Tenggara Timur. Rendahnya motivasi kerja para Pegawai Negeri sipil pun disebabkan oleh karena kurang terpenuhinya kebutuhan para Pegawai Negeri Sipil seperti kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan sosialisasi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Tingkat pencapaian, kekuatan, dan hubungan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil juga belum optimal karena kurangnya terpenuhinya kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kuasa, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan akan keadilan.

Keadaan lingkungan fisik pada Dinas Kesehatan Propinsi Nusa Tenggara Timur sungguh tidak merata suhu udara pada ruangnya karena ruangan kerja para pimpinan sangat berbeda baik antara pimpinan eselon dua, tiga maupun empat. Ruangan Kepala Dinas dan para Kepala Bidang dan Sekretaris harus ber AC sedangkan ruangan staf apa adanya. Tingkat keramaiannya pun sangat tinggi karena letak kantor di Jalan Palapa yang sangat rame. Tingkat penerangan ruangan pun berbeda antara ruangan pimpinan dan staf. Ukuran ruangan pun berbeda antara satu dengan lainnya. Begitu pun pengaturan ruangan kerja para pimpinan berbeda dengan staf. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) gambaran prestasi kerja, perilaku

pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja; dan 2) pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Propinsi Nusa Tenggara Timur.

**MATERI DAN METODE PENELITIAN**

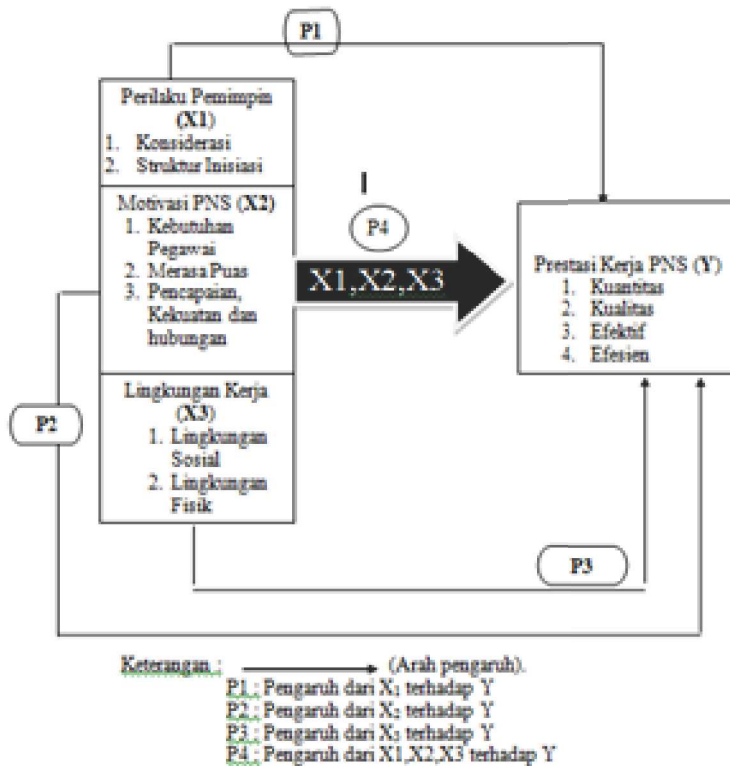
Menurut Hasibuan (2002:15), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2007:47) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Prestasi kerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard and criteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2011:11). Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi

dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Dukungan organisasi terhadap kinerja seseorang meliputi pengorganisasian yang terdiri dari kejelasan uraian tugas dan prosedur kerja. Semuanya ini harus didukung dengan peralatan kerja. Kondisi kerja mencakup ketersediaan alat-alat pelindung dan pemahaman menggunakan alat pelindung. Selain itu ada pula syarat-syarat kerja bagi seorang pekerja seperti sistem penggajian, jaminan sosial tenaga kerja, dan perlindungan hak-hak pekerja serta hubungan industrial. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Setiap pemimpin termasuk pemimpin unit pada jenjang yang paling rendah dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif kepada semua bawahan untuk menumbuhkan motivasi mereka serta berkomunikasi dengan semua unsur terkait untuk memperoleh dukungan mereka. Berdasar penjelasan

tersebut, disusun hipotesis penelitian:

- H1:** Perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- H2a:** Perilaku pemimpin pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- H2b:** Motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- H2c:** Lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil.



Gambar 1  
Kerangka Pikir Penelitian

Berdasar tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah semua aparatur negara yang berasal dari unsur staf pada Dinas Kesehatan Propinsi Nusa Tenggara Timur sebanyak 230 orang pegawai negeri sipil (Rekap Absensi Dinkes. Prop.NTT, Tahun 2013). Dalam menentukan besaran anggota sampel dari populasi, penulis menggunakan populasi terbatas pada unsur staf di Dinas Kesehatan Propinsi Nusa Tenggara Timur. Mengingat sifat kepemimpinan populasi sangat homogen maka ditetapkan sampelnya dengan tingkat kesalahan 10% dari anggota populasi yang ada pada setiap bidang. Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut (Sugiono, 2007: 98-99):

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Berdasar rumus tersebut dapat dihitung jumlah sampel dari populasi 230 orang, untuk taraf kesalahan 10% jumlah sampelnya 125 orang. Cara menentukan ukuran sampel ini didasarkan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal.

Analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah untuk menganalisa data dengan cara dihitung berdasarkan jumlah jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan dengan menggunakan rumus *Capaian Indikator* (Riduwan, 2004:88):

$$CI = \frac{\sum JR}{SI} \times 100\%$$

Keterangan:

- CI = Capaian Indikator
- $\sum JR$  = Jumlah Jawaban Responden
- SI = Skor Ideal

Hasil perhitungan selanjutnya dikategorikan dengan pembobotan sebagaimana pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Predikat Dan Rentang Nilai Uji Deskriptif**

NO.	RENTANG NILAI (%)	PREDIKAT
1.	81 - 100	Sangat Tinggi/Sangat Baik
2.	61 - 80	Tinggi/Baik
3.	41 - 60	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4.	21 - 40	Rendah/Tidak Baik
5.	0 - 20	Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik

Sumber: Riduwan, 2004:88

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan alat statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Model Regresi yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $X_1$  = Perilaku Pemimpin
- $X_2$  = Motivasi
- $X_3$  = Lingkungan kerja
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

independent  $X_1, X_2, X_3$

e = Faktor pengganggu (*error term*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian secara simultan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent, dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis F dengan nilai  $F_{test}$  ( $F_{ration}$ ) pada tabel *analysys of variances*. Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independent secara sendiri-sendiri dapat mem-

pengaruhi variabel dependent, dan dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis dengan nilai  $t_{test}$  ( $t_{ratio}$ ) yang terdapat pada tabel *analysis of variance*.

**HASIL PENELITIAN**

Berdasar Table 3 terlihat bahwa angka *tolerance* dari variabel bebas perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10

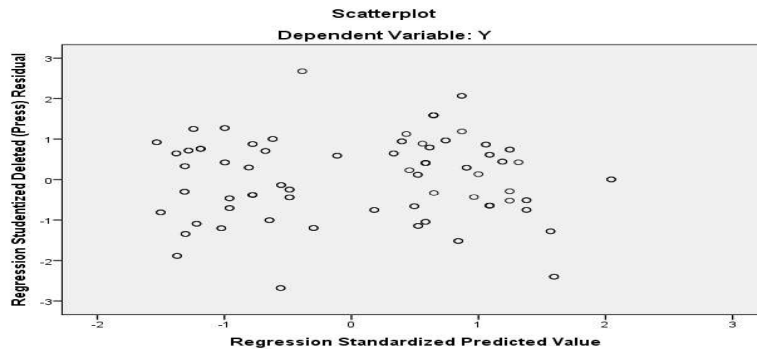
yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* ( *vif* ) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel yang memiliki nilai *vif* lebih dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

**Tabel 3**

**"Coefficients"**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,782	,147		5,314	,000	
	X1	,138	,038	,199	3,600	,000	,692
	X2	,409	,062	,461	6,584	,000	,429
	X3	,274	,044	,376	6,180	,000	,570

a. Dependent Variable: Y



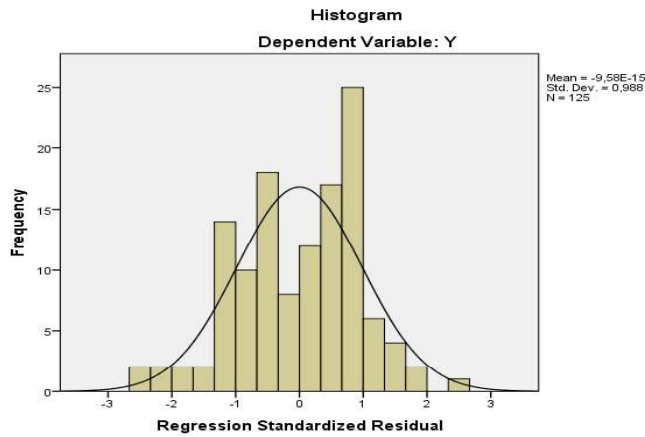
**Gambar 2**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasar Gambar 2, tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timmur berdasarkan masukan variabel bebas perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, pada model regresi ini variasi data homogen, terjadi kesamaan *variance* dari residual

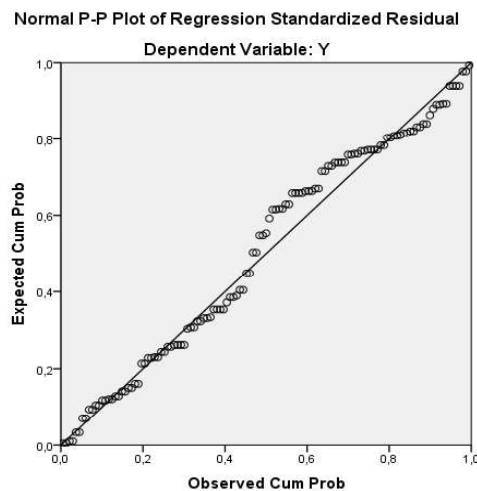
satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Berdasar tampilan dan grafik *normal plot* pada output uji normalitas data, maka disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi mendekati normal, sedangkan pada grafik *normal plot*, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Berdasar hasil analisis data penelitian terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka



**Gambar 3a**  
**Grafik Histogram**



**Gambar 3b**  
**Grafik Normal Plot**

diperoleh persamaan regresi linear berganda yakni sebagai berikut:

$$Y = 0,782 + 0,138X_1 + 0,400X_2 + 0,274X_3$$

Nilai  $b_0$  (Konstanta) = 0,782, artinya jika semua variabel bebas yakni perilaku pemimpin (X1), motivasi pegawai (X2), dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan konstan, maka prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur

nilainya adalah sebesar 0,782. Nilai  $b_1 = 0,138$ , artinya jika variabel motivasi pegawai (X2) dan lingkungan (X3) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel perilaku pemimpin (X1) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan terjadi kenaikan pada prestasi kerja yakni sebesar 0,138. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel perilaku pemimpin (X1) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja pegawai sebesar 0,138. Nilai  $b_2 = 0,400$ , artinya jika variabel perilaku



pemimpin (X1) dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan atau tetap, maka bilamana terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel motivasi pegawai (X2) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja pegawai yakni sebesar 0,400. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja sebesar 0,400. Nilai  $b_3 = 0,274$ , artinya jika variabel perilaku pemimpin (X1) dan motivasi pegawai (X2) dianggap konstan atau tetap, maka bilamana terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja pegawai yakni sebesar 0,274. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja pegawai sebesar 0,274.

Berdasar tampilan *output model summary* sebagaimana terdapat pada tabel tersebut maka besarnya *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,739. Nilai ini menunjukkan bahwa 73,9% variasi variabel prestasi kerja pegawai negeri sipil dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja. Sisanya 26,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi manajerial dan kompetensi pegawai, disiplin kerja, keadaan sosial ekonomi dan keadaan sosial budaya.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja pegawai negeri sipil secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,218	3	7,739	117,819	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7,948	121	,066		
	Total	31,166	124			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasar hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 117,819 dengan nilai  $sig = 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti perilaku pemimpin (X1), motivasi pegawai (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel

perilaku pemimpin (X1), variabel motivasi pegawai (X2), dan variabel Lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jika nilai  $sig < 0,05$  maka secara parsial masing – masing variabel berpengaruh signifikan. Sebaliknya jika nilai  $sig > 0,05$  maka secara parsial masing – masing variabel berpengaruh tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 5 *coefficients* berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,782	,147		5,314	,000
	X1	,138	,038	,199	3,600	,000
	X2	,409	,062	,461	6,584	,000
	X3	,274	,044	,376	6,180	,000

a. Dependent Variable: Y

## PEMBAHASAN

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasar hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 117,819. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,000. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai F hitung sebesar  $117,819 > F$  tabel 2,920. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil.

Hipotesis 2a yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel perilaku pemimpin adalah 0,138. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,000. Hasil ini didukung oleh perhitungan nilai t hitung  $3,600 > t$  tabel 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan teori perilaku Keith Davis (1995:104) yang menyatakan perilaku spesifik seorang pemimpin tergantung pada keefektifan seorang pemimpin yang dihubungkan dengan perilaku pemimpin itu sendiri.

Hipotesis 2b yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,409. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,000. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai t hitung  $6,584 > t$  tabel 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil.

Hipotesis 2c yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil. Variabel lingkungan kerja yang diinginkan adalah keadaannya kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seorang pegawai negeri sipil dapat bekerja secara optimal. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah

0,274. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,000. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai t hitung  $6,180 > t$  tabel 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil.

Sesuai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, di mana tingkat prestasi kerja pegawai negeri sipil ditunjukkan oleh skor rerata total (71,02) yang berarti baik terhadap rerata total skor ideal, maka perlu terus dilakukan upaya peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil dengan cara peningkatan kualitas aparatur negara melalui perilaku pemimpin, motivasi PNS dan lingkungan kerja. Peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan pendekatan organisasi pembelajaran dengan dua model pembelajaran yaitu belajar memelihara dan belajar inovatif.

Dua model pembelajaran dari organisasi ini perlu dikembangkan di Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur, agar dapat menyelesaikan berbagai permasalahan pegawai negeri sipil yang timbul. Selain itu, dapat ditemukan inovasi-inovasi dalam rangka pembaruan sekaligus pengembangan sumber daya manusia aparatur untuk semakin lebih baik dalam berperilaku, termotivasi untuk bekerja dan memiliki kemampuan untuk menata lingkungannya menjadi lebih baik dari yang sekarang. Inovasi-inovasi dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil yaitu adanya upaya peningkatan kompetensi individu agar memiliki kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja lainnya.

Selain itu, sangat diperlukan dukungan manajemen karena berprestasi-tidaknya seorang pegawai negeri sipil ditentukan oleh kemampuan manajerial pihak manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan pekerja serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Belajar memelihara bermanfaat ketika organisasi secara keseluruhan dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang selalu berubah sambil tetap mengikuti arah baru yang diharapkan organisasi. Belajar inovatif pada dasarnya dapat membantu pegawai negeri sipil dalam meningkatkan prestasi kerjanya.



## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Capaian indikator variabel prestasi kerja, perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja, secara keseluruhan dikategorikan baik dengan capaian indikator masing – masing sebesar 71,02%, 53,44%, 69,73%, 66,80%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas perilaku pemimpin, motivasi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama – sama dan secara parsial tidak dapat dipisahkan untuk meningkatkan variabel terikat prestasi kerja pegawai. Ketiga variabel tersebut dinilai berarti bagi peningkatan prestasi kerja. Ketiga variabel bebas yakni perilaku pemimpin, motivasi pegawai dan lingkungan kerja terbukti memberikan sumbangan cukup besar (73,9 %) bagi kelangsungan pencapaian prestasi kerja pegawai, sambil memperhitungkan variabel lain yang ikut mempengaruhi (26,1 %) namun tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

### Saran

Para pemimpin pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil, perlu untuk 1) meningkatkan sikap ramah dan mudah didekati oleh bawahan; 2) mendukung dan bekerjasama dengan bawahan; 3) menerima usul–saran bawahan dan memikirkan kesejahteraannya; 4) membenahi struktur organisasi agar lebih terarah dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah disusun; 5) mengatur pembagian tugas dan anggota tim kerja harus jelas, sehingga tanggungjawab terhadap pelaksanaan pekerjaan tidak dibebankan hanya kepada seorang; dan 6) meningkatkan kekompakan tim kerja di dalam menyelesaikan tugas dan selalu berorientasi pada visi dan misi satuan kerja. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur disarankan agar perlu 1) memahami tugas dan fungsinya secara baik dan benar dalam pelaksanaannya; 2) memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang dipercayakan pimpinan kepadanya; 3) memiliki pengetahuan, inovasi serta kreatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya; 4) menggunakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan secara benar dan penuh tanggungjawab; 5) menjalankan tugas dengan baik serta penuh tanggungjawab dengan selalu berkonsultasi pada pimpinan; dan 6) meningkatkan disiplin kerja terutama jam masuk dan keluar kantor

agar pelaksanaan pekerjaan dapat teratur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Muhamad, Luh Nyoman, Dewi Tirandyani (edt.). 2001. *Pelayanan Publik; Apa Kata Warga*. Jakarta: PSPK.
- Abidin, Z. S. 2002. *Kebijakan Publik*, Jakarta: Pancur Siwah.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPF.
- Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baedhowi. 2001. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Sistem Manajemen Nasional, *Jurnal Bisnis dan Birokrasi*, 9(2).
- Bratakusumamah, S. D., Solihin, D. 2002. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- DEPDIKBUD. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Faisal, S. 2005. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gani, I. 1999. *Kebijakan Diklat Aparatur Depdagri dan Pemerintah Daerah memasuki Abad 21*. Jakarta: LAN.
- Hakim, L. 2002. *Studi Kebijakan (Konsep, Paradigma, Teknik Analisis)*. Jakarta: LIPI.
- Handoko, Hani, T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harefa, Andrias. 1998. *Menerobos Badai Krisis, Membangkitkan Jiwa Berpengharapan Masa Sulit*. Jakarta: Gramedia.

- Hasibuan, P. S. M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrik, I. 1989. *Unsur Kreatifitas dalam Supervisi Pengajaran dan Pengembangan Situasi Belajar Mengajar*. Bandung: IKIP.
- Hidayat, Sucherly. 1986. *Peningkatan Produktifitas Organisasi Pemerintahan dan Pegawai Negeri – Kasus Indonesia*. Yogyakarta: LP3ES.
- Johnson, Terrence. 1998. *Profesi dan Kekuasaan*. Jakarta: Grafiti.
- Keban, Y. T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kerlinger, Fred N. 2001. *Asas-Asas Penelitian Behavior*. Bandung: Gajah Mada University Press, CV. Alfa Beta.
- Kristiadi, J. B. 1998. *Deregulasi dan Debirokratisasi dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan, Pembangunan Administrasi di Indonesia*. Jakarta: LP3ES.
- Kumorotomo, Wahyudi. 1992. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangunhardjana, A. M. 1987. *Mengembangkan Kreatifitas, terjemahan dari David Campbell*. Yogyakarta: Kanisius.
- Manulang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moenir, A. S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Gramedia
- \_\_\_\_\_. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Osborne, David dan Gaebler. 1999. *Mewirauahakan Birokrasi (Reinventing Government)*. Jakarta: CV. Taruna Grafica.
- Pamudji, S. 1994. *Profesionalisme Aparatur Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Jakarta: Widya Praja, No.19 IIP.
- Pamungkas, Sri Bintang. 1996. *Pokok-Pokok Pikiran tentang Demokrasi Ekonomi dan Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Daulat Rakyat.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rasyid, M. Ryaas. 1997. *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru*. Jakarta: Yarsif Watampone.
- , 1997. *Makna Pemerintahan*. Jakarta: Yarsif Watampone.
- Robbins, Stefen P. 1995. *Teori Organisasi Struktur, Desing dan Aplikasi, Edisi III*. Jakarta: Archan.
- Saksono, Slamet. 1988. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Salusu, J. 2000. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Gramedia.
- Sampara, Lukman. 1999. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: STIA-LAN.
- Sanjaya. 1996. *Profesionalisme Sebagai Sasaran Akhir Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Gemainti.
- Senge, P. M. 1994. *Disiplin Kelima dan Praktek Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Setiawan, Tono. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Platinum.

- Siagian, Sondang, P. 1998. *Analisa serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak J.Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Soetopo. 1999. *Pelayanan Prima*. Jakarta: LAN.
- Soedjatmoko. 1990. *Dimensi Manusia dalam Pembangunan*. Jakarta: LP3ES.
- Stoner, J. A. F. 1996. *Manajemen*. Jakarta: Prehallindo.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Sulistiyani, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suit, Yusuf, Almasdi. 1996. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Supranto, J. 1993. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susilo, M. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tim Koordinasi Program. 1999. *Konsep Dasar Program Pengembangan Kemampuan Pemerintahan Kabupaten/Kota (Capacity Building for Local Government)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjiptono, Fandy. 1996. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 1996. *Pembangunan Dilema dan Tantangan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Triguno. 1997. *Budaya Kerja, Menciptaka Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Teravon Press.
- Umar, H. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Sunyoto. 1998. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Andi.
- Wardhono dan Mulyana. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Waworuntu, Bob. 1997. *Dasar-Dasar Keterampilan Abdi Negara Melayani Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Wursanto, I. G. 1997. *Pokok-Pokok Perencanaan*. Yogyakarta: Kanisius.