

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN SARANA PRASARANA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
INDARGIRI HULU**

Handriastri Putri

putrihandriasti@yahoo.co.id

Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu

Mei Indrawati

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and describe the condition of employee ability, employee motivation, infrastructure and employee performance at Health Office Indargiri Hulu District. Furthermore, to analyze the effect of employee's capability, employee motivation and partial and/or simultaneous infrastructure to the performance of the employees at Health Office of Indargiri Hulu Regency. This research type is explanatory survey. The number of employees who made the sample of research as many as 95 people. The statistical technique to be used in this research is to use multiple linear regression analysis. The result of data analysis shows the variables ability, motivation, facilities and infrastructure and performance of health officer of Indargiri Hulu Regency are all good enough category. Ability, motivation and facilities and infrastructure simultaneously have a significant influence on the performance of health personnel of Indargiri Hulu Regency. Ability, motivation and facilities and infrastructure partially have a significant influence on the performance of health personnel of Indargiri Hulu Regency.

Keywords: leadership, motivation, tools and infrastructure, performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi kemampuan pegawai, motivasi pegawai, sarana prasarana dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu. Lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan sarana prasarana secara parsial dan atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu. Jenis penelitian ini adalah *explanatory survey*. Adapun jumlah pegawai yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 95 orang. Teknik statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan variabel kemampuan, motivasi, sarana dan prasarana dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu semua dalam kategori cukup baik. Kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu. Kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, sarana dan prasarana, kinerja

manajer dalam memberi perhatian terhadap sumber daya manusia di dalam organisasi adalah meningkatkan kemampuan melalui pengembangan terhadap sumber daya manusia tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan pemberian pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan individu. Hal ini dilakukan supaya mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggungjawab yang lebih besar, sehingga minimal dapat mempertahankan, bahkan meningkatkan kinerja kerja (William PA, *et al.*, 2006).

Untuk mencapai tujuan organisasi, standar minimum kinerja pegawai harus tercapai, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi (Kimberly, 2011). Kinerja dari dimensi efektivitas sangat erat kaitannya bahkan tidak bisa dipisahkan dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja juga berhubungan dengan hasil kerja (output) pegawai.

Pesatnya teknologi dan era perdagangan bebas, sumberdaya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena dapat menjaga produktivitas dan masa depan perusahaan. Berkaitan dengan kualitas sumberdaya manusia dalam organisasi adalah sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, meliputi pengalaman kerja dan keterampilan yang baik (David, 2006).

Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya menyangkut dua aspek yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-

keterampilan lain. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut.

Faktor manusia dalam rangka pencapaian tujuan sangat penting, sebab walaupun mesin-mesin yang canggih sudah tersedia tetapi dalam operasinya masih memerlukan manusia juga. Disamping itu manusia juga merupakan modal terpenting dalam organisasi dimana pengetahuan yang mereka miliki berkaitan dengan kemampuan yang dapat disumbangkan pada perusahaan. Manusia bekerja pada hakikatnya tetap sebagai manusia yang memiliki keterbatasan dan tidak dapat dipisahkan dari aspek-aspek atau peranannya sebagai makhluk sosial dan makhluk yang memiliki jasmani dan rohani.

Seorang pegawai merupakan pencerminan kepribadian yang kompleks yang terkumpul dan bekerja sama dalam suatu etika yang kompleks juga, oleh karena itu yang penting adalah sikap mental. Aspek pegawai tersebut harus selalu terintegrasi ke dalam suatu suasana kerja sehingga terbimbing dan terarah untuk mencapai tujuan.

Pemberlakuan aturan-aturan atau pedoman merupakan usaha dalam mengintegrasikan aspek-aspek yang dimiliki oleh manusia dalam etika suatu perusahaan. Bagi pegawai aturan tersebut mungkin merupakan pembatasan atau pengekangan terhadap sifat yang dimiliki, namun semua pegawai harus secara sadar dan ikhlas menaati tata tertib ataupun ketentuan yang ada dalam perusahaan.

Motivasi pegawai yang memengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi adalah etika kerja. Motivasi tersebut diantaranya hubungan

antarpegawai dalam melaksanakan kegiatan kerja. Motivasi para pegawai dalam bekerja secara individu satu dengan yang lainnya tentunya berbeda-beda. Pada suatu tempat terkadang mempunyai motivasi yang baik, pegawai bisa bekerja dengan tenang, sejuk dan menyenangkan, tetapi ditempat lainnya ditemukan motivasi yang kurang baik. Motivasi bisa berjangkit kepada para pegawai dan mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja kerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu juga merupakan organisasi, maka kinerja pegawai menjadi penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang memerlukan pelayanan dalam mengajukan Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu. Tentunya dalam hal ini kinerja pegawainya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai yang sedang bekerja dan sarana-prasarana yang diperlukan dalam memberikan pelayanan.

Berdasar uraian di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu : untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi kemampuan pegawai, motivasi pegawai, sarana prasarana dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan sarana prasarana secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan pegawai, motivasi pegawai dan sarana prasarana secara parsial terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan, motivasi dan sarana prasarana serta kinerja pegawai sudah dilakukan beberapa peneliti. Antara lain penelitian yang dilakukan Saka Yulius (2014) dengan judul "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Berikutnya penelitian yang dilakukan Didi Hartono (2014) dengan judul "Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru". Hasilnya secara parsial masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORETIS

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Dessler (2007), manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya.

Suatu organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya harus melibatkan pegawai /pegawai tenaga manusia yang berperan sebagai obyek maupun sebagai subyek. Sumberdaya manusia dalam organisasi berperan sebagai *top manager, midle manager*, maupun sebagai *workers* (pekerja), yang harus melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen sumberdaya manusia juga merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai sumberdaya manusia secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi /organisasi Dessler (2007). Oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia merupakan rangkaian strategi, proses, dan aktivitas, yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu.

Menurut Husein Umar (2005), manajemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasi an, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi terpadu.

Kinerja

Konsep kinerja (performance) didefinisikan Dassler (2007) "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified period of time*". Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai pada bidang pekerjaan yang ditekuni selama periode waktu tertentu. Kinerja didefinisikan

secara formal sebagai jumlah kualitas dari tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok atau organisasi.

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, penyeliaan, pengevaluasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan pengendalian (Luthans, 2006).

Menurut Bernardin dan Russel (Hanafi, 2008) kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah suatu tingkatan yang dicapai oleh para pegawai sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2005). Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu periode waktu tertentu.

Kemampuan

Robbin dan Moekijat (2010) menjelaskan, kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memori*). Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang

menurut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Kemampuan adalah keterampilan-keterampilan yang dimiliki seseorang. Kemampuan berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan merupakan satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas tenaga kerja. Dalam arti sejauh mana seseorang dapat bekerja mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kecakapan atau kemampuan yang dimilikinya. Sarwoto (2007) mengatakan betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi serta canggihnya sarana teknologi yang dimiliki, bila sumber daya manusianya tidak mampu melakukan pekerjaan yang diwajibkan maka tujuan tidak akan tercapai.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan/tingkah laku guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Atkinson pada seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Terdapat tiga faktor yang memengaruhi motivasi seseorang yaitu : *motive* (dorongan), *expectacy* (harapan-harapan); dan *incentive* (rangsangan). Menurut Stainley Vance (1982) dalam Danim (2010), hakikatnya motivasi adalah keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan pribadi dan organisasi.

Menurut Robbins (2006), motivasi merupakan suatu kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi mencapai tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Berdasarkan

definisi - definisi tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada tujuan perusahaan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang melalui kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Motivasi merupakan sebuah motif merupakan sesuatu hal yang 'mendorong' atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Sarana dan Prasarana

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 1227), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan atau maksudnya. Sarana kantor sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan atau aktivitas kerja yang mempunyai fungsi dan peran dalam mencapai tujuan. Istilah sarana kantor mengandung makna sebagai sesuatu yang dapat digunakan atau dimanfaatkan secara langsung untuk mencapai tujuan.

Selain itu Endang dkk (2010: 43) menyatakan bahwa sarana kantor lebih ditujukan untuk benda-benda bergerak seperti komputer dan mesin-mesin. Sarana kantor sebagai alat atau benda bergerak yang secara langsung digunakan dalam proses penyelesaian tugas dan pekerjaan kantor. Priansa dan Garnida (2013: 223) juga menyatakan bahwa sarana kantor adalah alat langsung yang digunakan untuk melaksanakan proses kegiatan kantor. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan sarana kerja kantor adalah suatu fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses

penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain: ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 1099) prasarana adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Definisi tersebut, dapat diartikan prasarana kantor merupakan fasilitas tempat (barang tidak bergerak) yang digunakan untuk menunjang sarana kantor dalam mencapai tujuan usaha atau organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat Endang dkk (2010: 43) yang menyatakan prasarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan prasarana kerja kantor adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi. Prasarana kantor sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan atau aktivitas kerja yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2009: 7) *explanatory survey* adalah jenis penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian

relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2011: 80) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulannya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sensus sampling* yaitu semua pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu dijadikan sebagai sampel. Adapun jumlah pegawai yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 95 orang yang selanjutnya disebut responden.

Metode Analisis Data

Teknik statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik/alat analisis Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2009) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kemampuan pegawai

X2 = Motivasi pegawai

X3 = Sarana-prasarana

b. = koefisien regresi

b₀ = konstanta

e = error disturbance

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Data Penelitian

Setelah mengetahui hasil penelitian statistik diskriptif, maka selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) diperoleh pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.355	.282			
Kemampuan	.211	.101	.179	2.085	.040
Motivasi	.701	.089	.612	7.862	.000
Sarana dan Prasarana	.211	.096	.158	2.223	.029

Sumber : Hasil Penelitian (2017) diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dirangkum dalam Tabel 1 diatas, dapat dibuat persamaan regresi $Y = 0.355 + 0.211 (X_1) + 0.701 (X_2) + 0.211 (X_3)$

Nilai 0.211 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada kemampuan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar nilai 0.211 satuan. Nilai 0.701 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar nilai 0.701 satuan dan nilai 0.211 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada sarana dan prasarana sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar nilai 0.211 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi

pegawai dan sarana-prasarana secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat juga dilihat dari tabel dengan penjelasan nilai kemampuan sebesar 2.085 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.040 karena nilai signifikansi 0.040 (lebih kecil dari 0,05), maka kemampuan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai untuk motivasi sebesar 7.862 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05) maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai untuk sarana dan prasarana sebesar 2.223 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.029 karena nilai signifikansi 0.029 (lebih kecil dari 0,05) maka sarana dan prasarana mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya melakukan pengujian kemampuan, motivasi pegawai dan sarana-prasarana secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 68.882 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa kemampuan, motivasi pegawai dan sarana-prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	17.979	3	5.993	68.882	.000 ^a
Residual	7.917	91	.087		
Total	25.896	94			

Sumber : Hasil penelitian (2017) diolah

Sementara besarnya kontribusi pengaruh kemampuan, motivasi pegawai dan sarana-prasarana terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi seperti pada Tabel 3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.694 atau sebesar 69.4% Artinya bahwa sebesar 69.4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan, motivasi dan sarana prasarana sedangkan sisanya sebesar 31.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.681	2.9496

Sumber: Hasil penelitian, (2017) diolah

Pembahasan

Dari hasil pengujian deskriptif statistik didapatkan bahwa variabel kemampuan dalam kategori cukup baik, variabel motivasi dalam kategori cukup baik, sarana dan prasarana dalam kondisi cukup baik dan variabel kinerja pegawai juga dalam kategori cukup baik. dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, sarana dan prasarana dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu semua dalam kategori cukup baik.

Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa secara simultan kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu. Hal tersebut ditunjukkan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian maka apabila secara simultan ada perubahan pada kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu. Apalagi bila dilihat dari nilai R Square sebesar 0.694 yang berarti sebesar 69.4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana. Nilai tersebut dalam kategori cukup besar, sedangkan sisanya yaitu 31.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kemampuan, sarana dan prasarana. Dengan demikian, perlu dicari lebih dalam kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana dalam mencapai kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indargiri Hulu. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pula pengujian secara parsial antara kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan merupakan keterampilan-keterampilan yang dimiliki seseorang (Sarwato, 2007). Dalam penelitian ini kemampuan diukur dengan indikator tingkat pendidikan formal, pelatihan teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis data variabel kemampuan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.085 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0.040 karena nilai signifikansi 0.04 (lebih kecil dari 0,05), maka kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada kemampuan ini berpengaruh signifikan pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan upaya-upaya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui terpenuhinya kebutuhannya. Dalam penelitian ini motivasi diukur dengan indikator disiplin (ketersediaan/ kemangkiran) yaitu menyangkut ketaatan seorang pegawai dalam hal kelengkapan hadir dan istirahat yang ditetapkan oleh Dinas. Mandiri yaitu motif pegawai dalam bekerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi. Semangat kerja berkaitan dengan upaya-upaya pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan motivasi instrinsik dalam melaksanakan pekerjaan keterlibatan kerja, yaitu sejauh mana seorang pegawai memihak secara psikologis pada pekerjaannya, kepedulian pada jenis kerja, kepentingan individu, komitmen pemahaman terhadap tujuan organisasi (Moekijat, 2010)

Berdasarkan hasil analisis data variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 7.862 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05) maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada Motivasi ini berpengaruh pada

peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Sarana Prasarana merupakan kelengkapan yang ada di lingkungan pegawai pada saat bekerja. Dalam penelitian ini sarana dan prasarana diukur dengan indikator Kelengkapan peralatan yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, Kesesuaian peralatan yang ada dengan kebutuhan yang diperlukan dalam bekerja, Kondisi peralatan yang digunakan dalam bekerja. Kemudahan memperoleh alat yang digunakan (Priansa dan Garnida, 2013)

Berdasarkan hasil analisis data variabel Sarana dan Prasarana secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.223 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.029, karena nilai signifikansi 0.029 (lebih kecil dari 0,05) maka sarana dan prasarana mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada sarana dan prasarana ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kemampuan, motivasi, sarana dan prasarana dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu semua dalam kategori cukup baik. Namun perlu ditingkatkan lagi supaya menjadi sangat baik. Variabel kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu.

Ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 69,4% terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu. Sisanya 35,1% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Kemampuan, motivasi dan sarana dan prasarana secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. 2010. *Perkembangan Peserta Didik*. CV Alfabeta. Bandung
- Dessler Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia*. Jilid 1. PT. Prenhallindo. Jakarta
- Hanafi, M.M. 2008. *Manajemen Keuangan Edisi Satu*. BPFE. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Prima. Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. ANDI. Yogyakarta
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung
- Priansa, Donni J. dan Garnida, Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Alfabeta. Bandung
- Quality. *Journal of Maternal Child Health*. DOI 10.1007/s10995-013-1326-6.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sri Endang, dkk. 2010. *Modul Memahami Prinsip Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Erlangga. Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Yuliah. 2001. *Pemanfaatan Puskesmas Ditinjau Dari Aspek Pengguna Jasa, Penyelenggara Pelayanan Dan Pendukung Di Puskesmas Pasar Kemis Kabupaten Tangerang*. Tesis. Program Studi Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Depok.