

ANALISIS KINERJA ASN DI WILAYAH KERJA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Lisdiana¹, Deby Chintia Hestiriniah², Imelda Muliawati³, Eva Novaria⁴

Program Pascasarjana Stisipol Candradimuka Program Studi Administrasi Publik,
Palembang^{1,2,3,4}

e-mail: debi.chintia@gmail.com², imel151722@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja ASN Diwilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan didukung data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk memperoleh gambaran secara mendalam dan menyeluruh mengenai analisis kinerja ASN diwilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Kesimpilan dari penelitian yaitu: 1). Kinerja ASN diwilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, dikategorikan baik. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan meliputi berbagai aspek seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja termasuk lingkungan kerja, serta laporan kinerja instansi pemerintah Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dapat memberikan gambaran yang lebih detail mengenai kinerja ASN di berbagai bidang tersebut, termasuk pencapaian, tantangan, dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. 2). Permasalahan dalam Kinerja ASN Diwilayah Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan adalah: banyak pegawai yang tingkat pendidikan SMU, dapat dicari solusinya oleh pihak Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, termasuk pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu dibuatkan dilakukan sebuah terobosan dan sistem yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Analisis, Kinerja ASN*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the Performance of ASN in the Work Area of the South Sumatra Provincial Health Office. This study uses a qualitative approach supported by quantitative data. In this study, the researcher intends to obtain an in-depth and comprehensive picture of the analysis of ASN performance in the work area of the South Sumatra Provincial Health Office. The approach used in this study is a qualitative approach. The conclusions of the study are: 1). The performance of ASN in the work area of the South Sumatra Provincial Health Office is categorized as good. The performance of State Civil Apparatus (ASN) in the work area of the South Sumatra Provincial Health Office includes various aspects such as ability and expertise, knowledge, work design, personality, work motivation, leadership, leadership style, organizational culture, job satisfaction including the work environment, and the performance report of government agencies of the South Sumatra Provincial Health Office can provide a more detailed picture of ASN performance in various fields, including achievements, challenges, and efforts made to improve the performance of employees of the South Sumatra Provincial Health Office. 2). Problems in ASN Performance in the South Sumatra Provincial Health Office Work Area are: many employees have a high school education level, the South Sumatra Provincial Health Office can find a solution, including employees who arrive and go home not on time, a breakthrough and system is made that can improve employee performance.

Keywords: *Analysis, ASN Performance*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, pencapaian tujuan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, tidak pernah terlepas dari peran krusial individu-individu di dalamnya (Nugroho et al., 2024). Manusialah yang menjadi motor penggerak utama, yang dengan keterampilan, keahlian, dan dedikasinya menunjang seluruh rangkaian kegiatan operasional. Kehadiran sumber daya manusia (SDM) bukan sekadar sebagai pelengkap, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi (Hastutik et al., 2021). Tanpa kontribusi aktif dari para pegawainya, visi dan misi yang telah ditetapkan secara cermat hanya akan menjadi dokumen statis. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai pentingnya peran setiap individu merupakan fondasi utama dalam membangun sebuah entitas yang tangguh dan adaptif. Keberhasilan organisasi secara inheren terikat pada kemampuannya untuk memberdayakan dan mengoptimalkan potensi insan yang menjadi bagian darinya, mengubah potensi individual menjadi kekuatan kolektif yang mampu mengatasi berbagai tantangan untuk mencapai tujuan bersama (Damarsiwi et al., 2021).

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis sangat bergantung pada efektivitasnya dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan menjadi sentral. Seorang pemimpin dituntut untuk tidak hanya mampu bekerja secara efisien dalam tugas-tugas manajerial, tetapi juga harus memiliki kepekaan dan kecakapan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan kompleks yang berkaitan dengan SDM. Praktik pengelolaan ini, yang dahulu dikenal sebagai manajemen personalia, telah berevolusi menjadi sebuah disiplin ilmu yang lebih komprehensif, yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM)(Hartini et al., 2021; Thabran et al., 2022). MSDM tidak lagi hanya berfokus pada aspek administratif kepegawaian, tetapi telah meluas mencakup pengembangan strategis, manajemen talenta, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Kegagalan dalam mengelola aset manusia ini secara efektif dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan utama organisasi.

Di antara berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia memegang posisi yang paling dominan dan vital. Mesin, teknologi, dan modal finansial adalah alat yang penting, namun manusialah yang memiliki bakat, daya cipta, dan energi untuk menggerakkan semua itu. Pegawai merupakan inti dari dinamika organisasi; kreativitas mereka melahirkan inovasi, tenaga mereka menjalankan operasional, dan komitmen mereka membangun budaya perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai sasarannya dapat diukur secara konkret melalui hasil kerja yang ditampilkan oleh para pegawainya. Indikator keberhasilan ini dikenal dengan istilah kinerja. Kinerja yang unggul dari setiap individu akan secara kumulatif membentuk kinerja unit kerja, yang kemudian berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan dan pengelolaan pegawai adalah investasi langsung terhadap keberlanjutan dan kesuksesan organisasi itu sendiri (Nalurita & Sari, 2023).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanatkan. Untuk mengukur tingkat kinerja secara objektif, hasil kerja tersebut dibandingkan dengan standar atau kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal menjadi prasyarat mutlak, terutama pada instansi yang bersentuhan langsung dengan pelayanan publik seperti instansi kesehatan, di mana efektivitas dan efisiensi layanan berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat. Salah satu instrumen fundamental untuk mendorong kinerja adalah motivasi. Pemberian motivasi yang terstruktur

dan berkelanjutan, baik dalam bentuk arahan yang jelas, pengakuan, maupun penghargaan yang layak, terbukti mampu menjadi rangsangan kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan cerdas demi mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Ali et al., 2020).

Dalam konteks birokrasi di Indonesia, upaya peningkatan produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sorotan utama. Sayangnya, citra PNS di mata publik masih sering kali diwarnai pandangan miring, seperti tuduhan perilaku korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta persepsi mengenai kurangnya disiplin, inkompetensi, dan birokrasi yang berbelit-belit. Sikap mental aparatur yang belum ideal ini disinyalir berakar dari sistem kepegawaian yang belum sepenuhnya mampu membentuk pribadi PNS yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Faktor lain yang berkontribusi adalah tingkat pendidikan rata-rata PNS yang dinilai masih perlu ditingkatkan untuk menunjang kompetensi yang relevan dengan tantangan zaman. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif pemerintah untuk melakukan pengawasan kinerja secara ketat dan memberikan sanksi tegas bagi oknum yang menyalahgunakan wewenang, guna menciptakan efek jera dan mendorong perbaikan budaya kerja secara menyeluruh (Hakim, 2022; Handitya, 2019; Sulaiman & Kusumastuti, 2023).

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, reformasi birokrasi menempatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Perbaikan ini harus dimulai dari lingkup internal organisasi, yaitu dengan membenahi sistem manajemen kinerja melalui peningkatan kualitas SDM. Kedudukan ASN sebagai pelayan masyarakat menuntut mereka untuk mampu menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan nasional. Sebagaimana termaktub dalam Pembukaan UUD 1945, tujuan tersebut mencakup perlindungan segenap bangsa, pemajuan kesejahteraan umum, dan pencerdasan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan cita-cita luhur tersebut, dibutuhkan aparatur yang tidak hanya disiplin dalam menaati aturan, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, tetapi juga memiliki pola pikir yang berorientasi pada hasil dan pelayanan prima kepada masyarakat (Febrian, 2019).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, teridentifikasi bahwa upaya peningkatan kinerja perlu ditopang oleh beberapa pilar utama. Faktor-faktor krusial tersebut meliputi penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi, pembangunan budaya disiplin kerja yang kokoh, pemberian motivasi yang efektif, serta penerapan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Intervensi-intervensi ini dianggap esensial untuk memastikan setiap pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam pengaruh dari faktor-faktor tersebut—pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi—terhadap kinerja pegawai di instansi kesehatan yang vital ini, guna memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas pelayanan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan menyeluruh mengenai analisis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Lokasi penelitian ditetapkan di lingkungan kerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Subjek penelitian atau informan kunci dipilih secara purposif untuk memastikan data yang diperoleh kaya dan relevan, terdiri dari Sekretaris Dinas, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan, serta tiga orang pegawai ASN. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis kinerja pegawai yang dioperasionalkan ke dalam sepuluh dimensi kunci, yaitu Kemampuan dan Keahlian, Copyright (c) 2025 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, serta Lingkungan Kerja Sekitar. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena kinerja secara holistik dalam konteks alamiahnya.

Prosedur pengumpulan data dilaksanakan melalui tiga teknik utama untuk menjamin kelengkapan dan kedalaman informasi. Pertama, observasi non-partisipan dilakukan dengan mengamati secara langsung suasana dan lingkungan kerja, interaksi antarpegawai, serta alur pelaksanaan tugas sehari-hari. Kedua, wawancara mendalam semi-terstruktur dilaksanakan dengan seluruh informan kunci menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun berdasarkan sepuluh dimensi kinerja. Teknik ini bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan para informan secara mendalam. Ketiga, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen resmi seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), data kegiatan, dan laporan kinerja pegawai untuk memverifikasi serta melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Instrumen utama dalam proses ini adalah peneliti sendiri, dibantu oleh panduan observasi dan wawancara.

Seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldaña, yang mencakup tiga alur kegiatan secara simultan. Tahap pertama adalah kondensasi data, yaitu proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengkodekan seluruh data dari transkrip wawancara, catatan lapangan, dan dokumen sesuai dengan sepuluh dimensi kinerja. Tahap kedua adalah penyajian data, di mana data yang telah terkondensasi diorganisasikan ke dalam bentuk matriks atau narasi terstruktur untuk memudahkan identifikasi pola dan hubungan antardata. Tahap terakhir adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan, di mana makna dari pola-pola yang ditemukan diinterpretasikan secara cermat. Keabsahan temuan diperkuat melalui triangulasi dengan membandingkan data dari berbagai sumber (informan) dan teknik (wawancara, observasi, dokumentasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

ASN di Dinas Kesehatan memainkan peran penting dalam pembangunan kesehatan di wilayah kerja. Mereka berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program kesehatan. Kinerja ASN yang baik akan berdampak pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Secara rinci berikut rekapitulasi hasil penelitian

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Dimensi	Indikator	Hasil
1.	Kemampuan dan keahlian	a. Pekerjaan selesai dengan benar	Seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
		b. Sesuai yang ditetapkan	Pekerjaan dilaksanakan sesuai SOP dan renstra Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan
2.	Pengetahuan	a. Pengetahuan yang baik	Para Pegawai Dinas Kesehatan menggunakan pengetahuan yang baik

			dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada mereka
		b. Hasil yang baik	Secara garis besar semua pekerjaan, program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan semuanya dikerjakan dengan baik
3.	Rancangan kerja	a. Mudah mencapai tujuan	Dengan rancangan / rencana kerja yang baik , setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tugasnya masing-masing
		b. Pekerjaan tepat dan benar	Setiap pekerjaan dapat menemukan hambatan dan permasalahan. Untuk itu perlu adanya rencana kerja agar pekerjaan akan selesai dengan tepat dan benar
4.	Kepribadian	a. Bekerja sungguh-sungguh	Pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh maka akan berdampak baik juga bagi kinerjanya
		b. Penuh tanggung jawab	Kepribadian sebagai latar belakang corak perilaku seseorang, dimana kepribadian tersebut mencakup kebiasaan, sikap, serta sifat yang dimiliki seseorang dan akan terus berkembang, dalam hal ini ketika pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.
5.	Motivasi kerja	a. Dorongan dari dalam diri	Motivasi kerja dapat menjadi penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan

			kewajiban yang telah diberikan kepadanya
		b. Dorongan dari luar diri	Pengakuan dan puji harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya pengakuan/pujian itu semakin besar, ini juga merupakan dorongan dari luar
6.	Kepemimpinan	a. Prilaku pemimpin	Kepala Dinas Kesehatan menerapkan prilaku Kepemimpinan Kharismatik, dimana ia mampu menarik, menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui daya tarik pribadi, pesona dan kemampuan komunikasi yang kuat sehingga mereka pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
		b. Mengatur bawahan	Dilakukan dengan cara memotivasi anggota tim dan membangun percaya diri yang kuat untuk bekerja lebih baik.
7.	Gaya Kepemimpinan	a. Gaya/sikap pemimpin	Gaya/ Sikap pemimpin Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan adalah Kharismatik. Pimpinan memiliki kemampuan menginspirasi dan memotivasi pegawai, sehingga mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal
		b. Menghadapi bawahan	Melakukan komunikasi efektif yaitu adanya transparansi, pemimpin mendengarkan pendapat, dan saling menghargai diantara pegawai dan atasan
8.	Budaya organisasi	a. Kebiasaan/norma yang berlaku	Organisasi memberikan kerangka kerja yang jelas mengenai perilaku yang

			diharapkan, standar kinerja, dan cara kerja yang harus diikuti oleh semua pegawai
		b. Harus dipatuhi oleh anggota	Semua pegawai di instansi kami wajib mematuhi semua peraturan karena merupakan budaya kerja, selain itu juga sebagai Norma organisasi, diatur dalam peraturan seperti Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur Sipil Negara (ASN), memberikan pedoman yang jelas mengenai bagaimana kinerja pegawai dievaluasi
9.	Kepuasan kerja	a. Perasaan senang/gembira	Dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja adalah sikap positif seorang individu terhadap pekerjaannya. Jika pegawai senang dan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan termotivasi dan kinerjanya semakin meningkat.
		b. Hasil pekerjaan yang baik	Salah satu indikator atau ciri dari kepuasan kerja adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan terlihat baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan hasil terbaik
10.	Lingkungan kerja	a. Suasana/kondisi lokasi tempat kerja	Suasana dan kondisi lokasi tempat kerja pegawai sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan dan motivasi yang lebih tinggi, sehingga

		b. Suasana kerja kondusif	pegawai dapat bekerja lebih optimal Suasana kerja, hubungan interpersonal, dan dukungan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal
--	--	---------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Diolah Oleh Penulis dari Hasil Penelitian Tahun 2025

Pembahasan

Analisis terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan adanya pemahaman bahwa pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang "selesai dengan benar". Konsep ini melampaui sekadar penyelesaian tugas, namun mencakup ketepatan, efisiensi, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur yang berlaku di sektor kesehatan. Dalam konteks pelayanan publik, "benar" berarti hasil kerja tidak hanya akurat secara teknis tetapi juga efektif dalam mencapai tujuan kesehatan masyarakat (Anggraini, 2021; Silvia, 2022). Kinerja yang memenuhi kriteria ini, seperti tercapainya target program, peningkatan efisiensi layanan, dan adanya umpan balik positif dari masyarakat, menjadi indikator fundamental bahwa organisasi berfungsi secara optimal. Hal ini menegaskan bahwa fondasi dari kinerja unggul di instansi ini adalah kemampuan setiap pegawai untuk menerjemahkan tugas menjadi hasil yang berkualitas dan berdampak nyata bagi para pemangku kepentingan (Fitriati, 2020; Hartini et al., 2021; Karimah & Misra, 2020).



Gambar 1. Sosialisasi E-Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

Pencapaian kinerja yang konsisten dan berkualitas tidak terjadi secara kebetulan, melainkan didasari oleh adanya rancangan kerja yang terstruktur dan efektif. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya sebuah rencana kerja yang terukur sebagai tulang punggung operasional di Dinas Kesehatan. Rencana yang efektif mencakup penetapan tujuan yang spesifik dan realistik (SMART), alokasi sumber daya yang memadai, penjadwalan yang terorganisir, serta pembagian tugas yang jelas. Adanya mekanisme evaluasi dan pemantauan yang terintegrasi memungkinkan pimpinan untuk melacak kemajuan secara berkala dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Dengan demikian, rancangan kerja berfungsi sebagai



peta jalan yang memastikan setiap individu dan unit kerja bergerak ke arah yang sama, meminimalkan ambiguitas, dan mengubah tujuan strategis organisasi menjadi serangkaian tindakan yang konkret dan dapat dipertanggungjawabkan (Andreis, 2019; Fathurrohman, 2022; Putri et al., 2021).

Meskipun rancangan kerja yang solid menyediakan kerangka kerja yang kuat, eksekusinya sangat bergantung pada kualitas individu yang menjalankannya. Hasil studi mengidentifikasi bahwa pegawai yang bertanggung jawab merupakan aset krusial bagi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Karakteristik seperti komitmen tinggi terhadap tugas, integritas, konsistensi dalam tindakan, dan ketepatan waktu menjadi pilar utama yang menopang kinerja. Pegawai dengan sikap ini tidak hanya menunggu instruksi, tetapi proaktif dalam mencari solusi, berani mengambil risiko yang terukur, dan mampu mengendalikan diri dalam situasi penuh tekanan. Kehadiran mereka dalam organisasi menciptakan siklus kerja yang positif, membangun kepercayaan di antara rekan kerja dan pimpinan, serta memberikan kontribusi signifikan yang melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka, yang pada akhirnya mengakselerasi pencapaian kesuksesan organisasi (Hung et al., 2022; Ulifah & Mahfudiyanto, 2021).

Peran kepemimpinan, khususnya Kepala Dinas Kesehatan, teridentifikasi sebagai faktor penentu utama dalam membentuk dan mengarahkan kinerja pegawai. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai arsitek utama dari sistem manajemen kinerja di instansinya. Tanggung jawab ini mencakup keseluruhan siklus, mulai dari perencanaan strategis, implementasi program, hingga evaluasi hasil kerja pegawai. Dengan menetapkan standar kinerja yang jelas dan sistem penilaian yang adil, pemimpin menciptakan kerangka acuan yang objektif bagi seluruh staf. Gaya kepemimpinan yang efektif, yang mampu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, secara langsung berkontribusi pada peningkatan rasa memiliki dan komitmen, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efisien dan sinergis di seluruh lini (Nalurita & Sari, 2023; Usoh, 2019).

Sikap kepemimpinan yang ditampilkan sehari-hari di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan produktivitas bawahan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses dan manusia di dalamnya. Sikap seperti keterbukaan terhadap saran dan kritik, memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada staf, serta secara aktif melakukan pembinaan dan pengembangan menunjukkan adanya lingkungan kerja yang supotif. Ketika pimpinan mendorong partisipasi, mengapresiasi kontribusi, dan menjadi teladan dalam integritas dan etos kerja, ia secara langsung membangun budaya organisasi yang positif. Lingkungan seperti ini terbukti mampu merangsang pegawai untuk mengeluarkan potensi terbaiknya, merasa dihargai, dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Purnomo & Sumaryatiningsih, 2024).

Kinerja pegawai juga secara signifikan dipengaruhi oleh norma organisasi yang berlaku, yang mencakup peraturan formal, kebijakan, hingga nilai-nilai tak tertulis yang dianut bersama. Norma ini berfungsi sebagai kerangka kerja yang memberikan panduan jelas mengenai perilaku yang diharapkan dan standar kerja yang harus dipatuhi. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, tingkat kompetensi yang sesuai, dan lingkungan kerja yang kondusif turut membentuk kinerja (Aprillia et al., 2021; Gumay & Seno, 2018; Nasir et al., 2020; Syahrani, 2021; Zuhaidi & Pujiati, 2017). Ketika norma organisasi mendukung, kompensasi dirasa layak, dan kompetensi dihargai, maka akan muncul perasaan positif terhadap pekerjaan yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan ini menjadi pendorong internal yang kuat, memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen penuh pada tujuan organisasi.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan prediktor kuat dari kinerja yang tinggi. Ciri-ciri pegawai yang puas tidak hanya terlihat dari hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga dari sikap positif mereka terhadap pekerjaan, tingkat motivasi yang tinggi, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Mereka cenderung merasa senang dan tidak mudah bosan dalam menjalankan rutinitas tugasnya karena menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Rasa puas ini mengubah hubungan kerja dari sekadar kewajiban menjadi sebuah kontribusi yang membanggakan. Bagi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, menciptakan dan memelihara kepuasan kerja di kalangan pegawai adalah investasi strategis, karena pegawai yang puas secara alami akan lebih produktif, inovatif, dan berdedikasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Essing et al., 2017; Setiawan, 2021).

Suasana dan kondisi fisik di lokasi kerja terbukti menjadi faktor fundamental yang mendukung atau menghambat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan teratur dengan fasilitas yang memadai seperti pencahayaan yang cukup dan suhu yang nyaman, secara langsung mengurangi stres dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk fokus. Namun, lingkungan kerja bukan hanya soal fisik. Suasana kerja yang positif, di mana terdapat komunikasi yang transparan, kolaborasi antar rekan kerja, serta dukungan dari manajemen, menciptakan rasa aman secara psikologis. Lingkungan yang kondusif secara holistik ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan semangat kerja, tetapi juga memperkuat reputasi Dinas Kesehatan sebagai tempat kerja yang baik, yang pada gilirannya akan menarik dan mempertahankan talenta-talenta terbaik di bidang kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan secara umum tergolong baik. Hal ini didukung oleh sinergi berbagai faktor positif, mulai dari kapabilitas individu yang mencakup keahlian dan tanggung jawab, motivasi kerja yang tinggi, hingga kepemimpinan yang efektif. Selain itu, budaya organisasi yang sehat, kepuasan kerja, serta lingkungan dan suasana kerja yang kondusif turut menjadi pilar utama yang mendorong penyelesaian tugas secara tepat waktu dan berkualitas. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, terutama terkait tingkat pendidikan sebagian pegawai yang masih setingkat SMU dan isu disiplin waktu kerja. Oleh karena itu, pihak dinas perlu merumuskan solusi strategis, seperti program peningkatan kualifikasi pendidikan dan menciptakan sebuah sistem terobosan yang inovatif untuk memperkuat disiplin dan secara berkelanjutan meningkatkan kinerja seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. A. A. M., et al. (2020). Does motivation improve employees job performance? A case of Absolute Hotel Services. *International Journal of Tourism and Hospitality in Asia Pasific*, 3(3), 9. <https://doi.org/10.32535/ijthap.v3i3.940>
- Andreis, F. de. (2019). The principles behind a strategic plan. *Open Journal of Applied Sciences*, 9(4), 240. <https://doi.org/10.4236/ojapps.2019.94020>
- Anggraini, S. (2021). Pasien BPJS pulang atas permintaan sendiri (PAPS) (studi kasus pada pasien rawat inap di RS Rumkit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan tahun 2019). *Excellent Midwifery Journal*, 4(1), 73. <https://doi.org/10.55541/emj.v4i1.158>
- Aprillia, A. R., et al. (2021). Systematic literature review (SLR): Keberhasilan dan kegagalan kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). *Jurnal Akuntansi Terapan Dan Bisnis*, 1(1), 35. <https://doi.org/10.25047/asersi.v1i1.2681>

- Damarswi, E. P. M., et al. (2021). The influence of leadership and reward style on employee performance (Case study: DPRD Offices Seluma District). *BIMA Journal (Business Management & Accounting Journal)*, 2(1), 13. <https://doi.org/10.37638/bima.2.1.13-22>
- Essing, S. A., et al. (2017). Analisis pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK RI atas laporan keuangan pemerintah daerah di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing Goodwill*, 8(1). <https://doi.org/10.35800/jrs.v8i1.15331>
- Fathurrohman, A. (2022). Strategi meningkatkan motivasi tahfidz Al-Qur'an pada pondok pesantren. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial*, 20(1), 76. <https://doi.org/10.37216/tadib.v20i1.542>
- Febrian, K. R. (2019). Sanksi hukum terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan bolos kerja. *Logika: Journal of Multidisciplinary Studies*, 10(1), 31. <https://doi.org/10.25134/logika.v10i01.2176>
- Fitriati, R. (2020). The analysis of employee performance at Semarang Religious Training Center. *IAPA Proceedings Conference*, 662. <https://doi.org/10.30589/proceedings.2020.432>
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>
- Hakim, H. L. (2022). Sinergi antara good government dan azas-azas umum pemerintahan yang baik (AAUPB) dalam upaya pencegahan korupsi. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(2), 191. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i2.1461>
- Handitya, B. (2019). The principles of good government in suppressing corruption. *Law Research Review Quarterly*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.15294/snhr.v5i01.29712>
- Hartini, H., et al. (2021). *Kinerja karyawan (konsep penilaian kinerja di perusahaan)*. Penerbit Widina.
- Hastutik, D., et al. (2021). Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam pengembangan desa wisata di Desa Ponggok Kecamatan Polanharjo Kabupaten Klaten. *AGRITEXTS: Journal of Agricultural Extension*, 45(1), 46. <https://doi.org/10.20961/agritexts.v45i1.51539>
- Hung, B. Q., et al. (2022). Organizational citizenship behavior and employee performance during the Covid-19 pandemic. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science - Economics and Business Administration*, 12(2), 33. <https://doi.org/10.46223/hcmcoujs.econ.en.12.2.2141.2022>
- Karimah, P. N., & Misra, F. (2020). The role of perceived organizational support in supporting local governments' tax apparatus to optimize local tax revenue. *Accruals (Accounting Research Journal of Sutaatmadja)*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.35310/accruals.v4i01.377>
- Nalurita, W., & Sari, R. D. A. K. (2023). Perkembangan teori manajemen. *MUARA: Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 6(1). <https://doi.org/10.62826/muara.v6i1.68>
- Nasir, M., et al. (2020). An analysis of work discipline, work environment and employment satisfaction towards performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Nugroho, D., et al. (2024). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 2(2), 134. <https://doi.org/10.59031/jkpm.v2i2.412>
- Purnomo, H., & Sumaryatiningsih, S. (2024). Kapasitas pengelola dalam membangun good corporate governance BUMDes Kalurahan Arta Tirto Mandiri, Kapanewon Kasihan,

Kabupaten Bantul. *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)*, 5(1), 24.
<https://doi.org/10.55314/jcomment.v5i1.724>

Putri, N. I., et al. (2021). Kajian empiris pada transformasi bisnis digital. *Atrabis: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i1.600>

Setiawan, D. (2021). BUMDes untuk desa: Kinerja BUMDes dalam meningkatkan perekonomian di Yogyakarta. *Journal of Social and Policy Issues*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.58835/jspi.v1i1.4>

Silvia, L. H. E. (2022). *Etika pemerintahan sebagai katalis diskresi dalam penanganan Covid-19 menurut undang-undang no. 2 tahun 2020*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6408386>

Sulaiman, A. E., & Kusumastuti, R. (2023). Analisis kinerja Komisi Kode Etik Polri: Sebuah kajian literatur. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 71. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v8i1.8712>

Syahrani. (2021). Determining employee performance and work satisfaction dimensions in multifinance company using structural equation model approach. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 2(4), 1346. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i4.257>

Thabrani, A. B., et al. (2022). Implementasi kebijakan pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTSL): Mewujudkan tertib administrasi pertanahan Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *JIAPI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Pemerintahan Indonesia*, 3(1), 18. <https://doi.org/10.33830/japi.v3i1.88>

Ulifah, M. M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.245>

Usoh, E. J. (2019). Managerial approaches and leadership styles for educational leader: Motivating staff towards the achievement of organisational goals. In *Proceedings of the International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*. <https://doi.org/10.2991/icss-19.2019.45>

Zuhaidi, Z., & Pujiati, H. (2017). Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Indonet. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 4(2), 173. <https://doi.org/10.30998/jabe.v4i2.2144>