# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Gambaran Umum Penelitian

**Sejarah Singkat Puskesmas Sidamulya**

Puskesmas Sidamulya merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama dengan mengutamakan upaya promosi dan pencegahan. Dalam menjalankan fungsi organisasinya diwujudkan dalam suatu struktur organisasi sehingga job deskripsi, jalur koordinasi atau batas kerja juga sangat jelas dan dapat memudahkan dalam menjalankan program kerja.

Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan bagi masyarakat untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal.

Puskesmas Sidamulya Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes dipimpin oleh Seorang Kepala Puskesmas, Kemudian dalam pendelegasian kewenangannya untuk memenuhi layanan kesehatan di masyarakat dibagi menjadi 3 bagian atau divisi yaitu. Bagian Upaya Kesehatan Masyarakat, Upaya Kesehatan Perorangan, Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasilitas Yankes kemudian untuk menilai mutu baik pelayanan dan organisasi dikendalikan oleh ketua tim mutu dan pelakasanaan operasional harian melalui bagian tata usaha yang mana divisi-divisi tersebut jalur koordinasinya dengan Kepala Puskesmas

**Visi dan Misi**

1. Visi

Visi Puskesmas sidamulya adalah mewujudkan

masyarakat wilayah puskesmas sidamulya yang sehat

1. Misi
2. Meningkatkan kualitas sumber daya pelayanan yang bermutu
3. Mendorong masyarakat untuk hidup sehat
4. Membangun kerjasama lintas program dan lintas sektor yang harmonis

**Struktur Organisasi**

****

**Gambar 3**

**Struktur Organisasi Puskesmas Sidamulya**

1. Kepala Puskesmas Sidamulya : Melakukan pengawasan, pemantauan, pengendalian, dan evaluasi, serta melakukan rapat koordinasi secara berkala dan sesuai kebutuhan
2. Bagian Tata Usaha Puskesmas Sidamulya : Merencanakan kegiatan pada bagian tata usaha sesuai dengan rencana strategis puskesmas untuk kelancaran tugas. Dan membagi tugas admininstrasi pada bagian tata usaha sesuai dengan tugas dan fungsi untuk menjamin kelancaran tugas.
3. Penanggung jawab UKM Esensial dan PERKESMAS : Mendistribusikan, membagi tugas, membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan baik
4. Penanggung jawab UKM pengembangan : Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan UKM pengembangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
5. Penanggung jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium : memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkup tanggung jawab UKP yang berkaitan dengan UKP dan Kefarmasian dan Laboratorium untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
6. Penanggung jawab jaringan pelayanan puskesmas dan jejaring puskesmas : mengkoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis pengelolaan jaringan pelayanan kesehatan dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan
7. Penanggung jawab bangunan, prasarana dan peralatan : Menjamin keamanan dan segala alat sarana dan prasarana yang digunakan
8. Penanggung jawab mutu : Memantau pelaksanaan seluruh program peningkatan mutu dan mengevaluasi pelaksanaan seluruh program peningkatan mutu

## Karakteristik Responden

1. Karakteristik Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggabarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Deskripsi profil responden yang ditekankan dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat Pendidikan terakhir. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini :

1. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggabarkan jens kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki – laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 6**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
| 1 | Laki-laki | 9 | 28% |
| 2 | Perempuan | 23 | 72% |
| Total | 32 | 100% |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kebanyakan responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 23 responden atau 72%, dan sisanya dengan jenis laki-laki sebanyak 9 responden atau 28%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan.

1. Deskripsi profil resonden menurut usia responden

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggabarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Jumlah | Presentase (%) |
| 1 | 20-29 | 5 | 15.6% |
| 2 | 30-39 | 12 | 37.5% |
| 3 | 40-49 | 15 | 46.9% |
| Total | 32 | 100% |

Sumber : Data primer diolah, 2024

**Gambar 4**

**Grafik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan tabel 7 di atas yakni deskripsi profil responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 40-40 tahun sebanyak 15 orang. Kemudian disusul oleh responden yang berusia 30-39 tahun jumlah 12 orang. Terakhir responden dengan usia 20-29 tahun berjumlah 5 orang.

1. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karna itu akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel ini.

**Tabel 8**

**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenjang Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
| 1 | SMP | 1 | 3% |
| 2 | SMA | 6 | 19% |
| 3 | D3 | 19 | 59% |
| 4 | S1 | 6 | 19% |
| Total | 32 | 100% |

Sumber : Data primer diolah, 2024

**Gambar 5**

**Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan**

 Berdasarkan tabel diatas dari 32 responden yang disurvey dalam penelitian ini adalah 3% diantaranya SMP, 19% diantaranya SMA, 59% diantaranya D3, 19% diantaranya S1.

##  Pengujian Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan dan keakuratan pertanyaan suatu kuisioner yang akan diteliti. Instrumen yang valid ialah instrument yang mampu mengukur yang harus diukur dengan tepat, cermat dan akurat. Metode yang digunakan untuk mengukur uji validitas menggunakan korelasi product momen yaitu korelasi antara item dan skor item.

1. **Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 9**

**Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0.606 | 0.361 | Valid |
| 2 | 0.581 | 0.361 | Valid |
| 3 | 0.515 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.531 | 0.361 | Valid |
| 5 | 0.502 | 0.361 | Valid |
| 6 | 0.565 | 0.361 | Valid |
| 7 | 0.531 | 0.361 | Valid |
| 8 | 0.645 | 0.361 | Valid |
| 9 | 0.458 | 0.361 | Valid |
| 10 | 0.547 | 0.361 | Valid |

 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Hasil pengujian validitas ke 10 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka menunjukan bahwa nilai r hitung 0,606; 0,581; 0,515 0,531; 0,502; 0.565, 0,531; 0,645; 0,458; dan 0,547 artinya r hitung lebih besar dari r tabel senilai 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

1. **Uji Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur (X1)**

**Tabel 10**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0.588 | 0.361 | Valid |
| 2 | 0.638 | 0.361 | Valid |
| 3 | 0.651 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.757 | 0.361 | Valid |
| 5 | 0.712 | 0.361 | Valid |
| 6 | 0.670 | 0.361 | Valid |
| 7 | 0.659 | 0.361 | Valid |
| 8 | 0.668 | 0.361 | Valid |
| 9 | 0.593 | 0.361 | Valid |
| 10 | 0.630 | 0.361 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Hasil pengujian validitas ke 10 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka menunjukan bahwa nilai r hitung 0.588; 0.638; 0.651; 0.757; 0.712; 0.670; 0.659; 0.668; 0.593; dan 0.630 artinya r hitung lebih besar dari r tabel senilai 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel standar operasional prosedur dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

1. **Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

**Tabel 11**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0.692 | 0.361 | Valid |
| 2 | 0.589 | 0.361 | Valid |
| 3 | 0.630 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.603 | 0.361 | Valid |
| 5 | 0.661 | 0.361 | Valid |
| 6 | 0.653 | 0.361 | Valid |
| 7 | 0.534 | 0.361 | Valid |
| 8 | 0.526 | 0.361 | Valid |
| 9 | 0.550 | 0.361 | Valid |
| 10 | 0.558 | 0.361 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Hasil pengujian validitas ke 10 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka menunjukan bahwa nilai r hitung 0.692; 0.589; 0.630; 0.603; 0.661; 0.653; 0.534; 0.526; 0.550; dan 0.558 artinya r hitung lebih besar dari r tabel senilai 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

1. **Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

**Tabel 12**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| 1 | 0.651 | 0.361 | Valid |
| 2 | 0.584 | 0.361 | Valid |
| 3 | 0.640 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.588 | 0.361 | Valid |
| 5 | 0.544 | 0.361 | Valid |
| 6 | 0.556 | 0.361 | Valid |
| 7 | 0.603 | 0.361 | Valid |
| 8 | 0.466 | 0.361 | Valid |
| 9 | 0.615 | 0.361 | Valid |
| 10 | 0.447 | 0.361 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

 Hasil pengujian validitas ke 10 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka menunjukan bahwa nilai r hitung 0.651 0.584 0.640 0.588 0.544 0.556 0.603 0.466 0.615 dan 0.447 artinya r hitung lebih besar dari r tabel senilai 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

1. **Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk rnengukur obyek yang sama, akan rnenghasilkan data yang sama. Intrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,60 maka intrumen dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara jika nilai Cornbach alpha<0,60 maka intrumen tidak reliabel untuk tidak konsisten.

**Tabel 13**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | *Cronhbach Alpha* | Keterangan |
| 1. | Kinerja | 0,736 | Reliabel |
| 2. | SOP | 0,852 | Reliabel |
| 3. | Disiplin Kerja | 0,798 | Reliabel |
| 4. | Kepuasan Kerja | 0,770 | Reliabel |

 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 13 menunjukan bahwa nilai uji reliabilitas diperoleh Cronbach alpha pada variabel kinerja=0,736; standar operasional prosedur=0,852; disiplin kerja=0,798; dan kepuasan=0,770. Maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner pada penelitian ini dikatakan *reliabel* apabila diujikan dari waktu ke waktu.

## Analisis Data

1. **Transformasi data**

Transformasi data menggunakan Methode of Successive Interval (MSI) merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengubah suatu data ordinal menjadi data interval dengan mengunah proporsi atau susunan kumulatif setiap perubahan pada kategori menjadi nilai kurva normal yang baku,tansformasi data dapat dilihat di lampiran.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

Untuk dapat mendeteksiresidual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik (Ghozali, 2018:160). Penelitian ini menggunakan tiga metode untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan melihat grafik histogram, normal probability plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dikatakan normal apabila grafik histogram membentuk pola lonceng, sedangkan pada normal probability plot data dikatakan normal apabila plotting data residual mengikuti garis diagonal. Sementara itu, dalam uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai lebih besar dari 0,05.

Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas :

**Tabel 14**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 32 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 7.25670555 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .117 |
| Positive | .099 |
| Negative | -.117 |
| Test Statistic | .117 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |
| Sumber : Data diolah SPSS (2024) |

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukan bahwa nilai signifikan dari uji normalitas adalah 0,200. Data yang berdistribusi normal yaitu nilai signifikan lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian ini memiliki data yang terdistribusi normal dengan nilai signifikan 0,200 > 0,05.

 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

**Gambar 6**

**Grafik P-P Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 5 diatas, dapat dijelaskan bahwa sebaran data berada disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

**Gambar 7**

**Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4 diatas, nampak bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal karena Gambar 4 Histogram Uji Normalitas membentuk seperti lonceng sempurna sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi.

1. **Uji Multikolonieritas**

Dasar pengambilan dari uji multikolonieritas yaitu jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi. berikut hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 15**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

|  |
| --- |
|  **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
|  |  (Constant) | 26.647 | .917 |  |  |  |
|  X1 (SOP) | -.005 | .016 | -.024 | .888 | 1.126 |
| X2 (Disiplin kerja) | .186 | .019 | .758 | .969 | 1.032 |
| X3 (Kepuasan kerja) | .097 | .018 | .441 | .901 | 1.110 |
| a. Dependent Variable: Y |

 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 16 diperoleh tiap variabel Standar Operasional Prosedur (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai tolerance sebesar 0,888; 0,969 dan 0,901. Sedangkan nilai VIF masing-masing variabel yaitu 1,126; 1,032 dan 1,110 yang artinya VIF seluruh variabel kurang dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak terdapat multikolonieritas.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji Heterokadestisitas tampak pada tabel sebagai berikut:



 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

**Gambar 8**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang tampak dalam gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. **Uji Autokorelasi**

**Tabel 16**

**Hasil Uji Autokorelasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .912a | .831 | .813 | .76356 | 1.872 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 |
| b. Dependent Variable: YSumber : Data diolah SPSS (2024) |

Hasil uji autokorelasi uji autokorelasi yang tampak dalam tabel diatas didapatkan nilai DW sebesar 1,872 dengan jumlah variabel independent 3 (K=3) dan jumlah sampel N = 32 diketahui nilai du = 1,165 dan nilai dl = 1,243 maka 4-dl (4-1,243 = 2,757). Jika nilai Durbin-Watson terletak diantara kolom du < DW < 4-dl dikatakan tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil diatas menunjukan bahwa 1,165 < 1,872 < 2,757 maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi positif maupun negative.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 17**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |
| --- |
|  **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
|  | (Constant) | 26.647 | .917 |  | 29.064 | .000 |
| X1 | -.005 | .016 | -.024 | -.290 | .774 |
| X2 | .186 | .019 | .758 | 9.604 | .000 |
| X3 | .097 | .018 | .441 | 5.388 | .000 |
| 1. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2024) |

 Dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilihat pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi X1, X2, dan X3 terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$Ŷ=a+β\_{1}X\_{1}+β\_{2}X\_{2}+β\_{3}X\_{3}+e$$

Nilai konstanta $(a$) dapat dibaca pada baris Constant kolom B yaitu 26.647. Nilai koefisien Standar Operasional Prosedur $(β\_{1})$ adalah 0,005,X1, nilai koefisien Disiplin Kerja $(β\_{2})$ adalah 0,186; dan nilai koefesien Kepuasan Kerja $(β\_{3})$ adalah 0,097 secara bersama-sama terhadap kinerja adalah

$Ŷ$ ***=* 26.647 - 0,005 Standar Operasional Prosedur + 0,186 Disiplin Kerja + 0,097 Kepuasan Kerja**

1. Nilai *Constant* = 26.647 mempunyai bahwa nilai konstanta dari persamaan Kinerja (Y) yang ada sebelumnya dipengaruhi terhadap Standar Operasional Prosedur (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3).
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Standar Operasional Prosedur sebesar -0,005 bertanda negatif artinya terdapat pengaruh negatif Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidamulya Kabupaten Brebes. Hal ini berarti standar operasional prosedur naik maka akan menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan, sebaliknya jika standar operasional prosedur rendah maka akan menyebabkan kinerja pegawai akan naik.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,186 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadapKinerja Pegawai Puskesmas Sidamulya. Semakin baik Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Sidamulya, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Puskesmas Sidamulya. Sebaliknya jika semakin rendah Disiplin Kerja, maka akan semakin rendah juga Kinerja Pegawai Puskesmas Sidamulya.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,097 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidamulya. Hal ini berarti semakin baik Kepuasan Kerja, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai Puskesmas Sidamulya. Sebaliknya apabila Kepuasan Kerja rendah, maka Kinerja Pegawai Puskesmas Sidamulya akan semakin rendah.
5. **Uji Hipotesis**
6. **Uji Parsial (Uji t)**

Hasil Uji signifikansi parsial dapat dilihat tabel sebagai berikut :

**Tabel 18**

**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 26.647 | .917 |  | 29.064 | .000 |
| SOP | -.005 | .016 | -.024 | -.290 | .774 |
| Disiplin kerja | .186 | .019 | .758 | 9.604 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .097 | .018 | .441 | 5.388 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y |

 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis data dengan manggunakan uji t diketahui bahwa pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Nilai thitung variabel standar operasional prosedur (X1) sebesar -0,290 dimana thitung <ttabel atau -0.290 < 0.361 dan nilai signifikansi sebesar 0,774 > 0,05 yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi dapat disimpulkan standar operasional prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Puskesmas Sidamulya
2. Nilai thitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 9.604 dimana thitung >ttabel atau 9.604 > 0.361 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Puskesmas Sidamulya
3. Nilai thitung variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 5.388 dimana thitung >ttabel atau 5.388 > 0.361 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Puskesmas Sidamulya
4. **Uji Simultan (Uji F)**

Hasil uji signifikan simultan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 19**

**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 80.422 | 3 | 26.807 | 45.980 | .000b |
| Residual | 16.325 | 28 | .583 |  |  |
| Total | 96.746 | 31 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 |

 Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa uji signifikansi secara simultan, nilai F hitung sebesar 45,980 dengan nilai signifikan 0,000. Jadi secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan Standar Operasional Prosedur (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidamulya.

1. **Analisis Koefisien Determinasi**

Hasil Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 20**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .912a | .831 | .813 | .76356 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 |
| b. Dependent Variable: Y |

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Dari tabel 20 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,813. Nilai tersebut berarti bahwa total variabel produktivitas disebabkan oleh standar operasional prosedur, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama adalah 81% dan sisanya 19% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut

1. **Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur diperoleh nilai -0,290 dengan nilai signifikansi 0,774. Artinya nilai t menunjukan negatif bahwa variabel X1 tidak mempunyai hubungan dengan Y dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel standar operasional prosedur tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena dalam pelaksanaan yang sebenarnya semua aktivitas yang berlangsung dalam tugas-tugas pegawai walaupun mengikuti standar yang telah ditetapkan, akan tetapi tugas tersebut terkadang dilaksanakan melebihi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini merupakan salah satu penyebab tidak berpengaruhnya variabel standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidamulya

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori (Budiharjo 2014:7), Menyatakan bahwa SOP (*Standard Operating Procedure*) adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Prosedur kerja yang dimaksud bersifat tetap, rutin, dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dibakukan menjadi dokumen tertulis yang disebut sebagai Standar Operasional Prosedur atau disingkat SOP.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa permasalahan standar operasional prosedur yang terjadi Puskesmas Sidamulya seperti ketidak pahaman pegawai tentang prosedur yang diterapkan dan pelayanan yang kurang mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Sidamulya. Untuk itu standar operasional yang baik adalah ketika dijalankan dengan sebenar-benarnya walaupun tidak sesuai dengan waktu pelaksanaan namun semua tugas telah dilaksanakan dengan baik tanpa ada kegagalan disedikitpun.

Kesesuaian penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Sugianto dan Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai 9.604 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya nilai t menunjukan positif bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sejalan dengan teori dari Hasibuan (2020:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kinerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja pada Puskesmas Sidamulya mengalami penurunan disebabkan pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai disiplin dengan taat mematuhi peraturan perusahaan dan datang tepat waktu ke tempat kerja. Hal ini dapat memungkinkan pegawai memulai tugas sesuai jadwal dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas dengan efektif sesuai dengan target yang di tetapkan.

Kesesuaian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Ferdian (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai 5.388 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya nilai t menunjukan positif bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sejalan dengan teori dari Tegar, (2019:67) Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan organisasi atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau pengalaman subjektif seorang individu mengenai sejauh mana pekerjaan dan kondisi kerjanya memenuhi atau melampaui harapan, kebutuhan, dan preferensinya. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti pujian, perlakuan, lingkungan kerja, dan membandingkan hasil yang diharapkan dengan hasil yang diperoleh.

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah kinerja Puskesmas Sidamulya mengalami penurunan yang dikarenakan pegawai yang kurang merasa tidak puas dengan gaji dan tunjangan yang diperoleh karena tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga menimbulkan turunnya kinerja pegawai Puskesmas Sidamulya. Puskesmas sidamulya perlu menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja para pegawai membutuhkan kepuasan dalam bekerja, dengan kepuasan tersebut pegawai akan produktif, memperhatikan kualitas pekerjaannya dan terikat pada pukesmas sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kesesuaian hail penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Hasan dan Andriani (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dari hasil uji F yang dilakukan bahwa nilai F hitung sebesar 45.980 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan yang artinya H4 diterima.

Berdasarkan dari hasil nilai koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,813 atau 81%. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh standar operasional prosedur, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 81% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Standar Operasional Prosedur tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai non PNS Puskesmas Sidamulya Kabupaten Brebes, dengan tingkat signifikansinya 0,774 > 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai non PNS Puskesmas Sidamulya Kabupaten Brebes dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05.
3. Kepuasan Kerjaberpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai non PNS Puskesmas Sidamulya Kabupaten Brebes dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05.
4. Standar Operasional Prosedur*,* Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerjasecara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai non PNS Puskesmas Sidamulya Kabupaten Brebes dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05.

## Saran

1. Bagi Perusahaan
2. Puskesmas Sidamulya Kabpubaten Brebes perlu meningkatkan disiplin kerja pegawainnya. Hal ini bisa dilakukan perusahaan dengan memberikan peraturan dan tindakan tegas terhadap pegawai. Sehingga pegawai di Puskesmas Sidamulya Kabpubaten Brebes akan selalu disiplin dalam bekerja. Hal ini bisa membuat kinerja pegawai di Puskesmas Sidamulya akan lebih meningkat.
3. Untuk Puskesmas Sidamulya Kabpubaten Brebes sebaiknya harus lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai di pukesmas. Misalnya pukesmas memberikan intensif kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kebebasan berkreasi dalam bekerja. Hal ini akan membuat pegawai di Pukesmas Sidamulya akan lebih meningkatkan kepuasan dalam berkerja. Karena apabila kepuasan kerja pegawai baik maka kinerja pegawai di Pukesmas Sidamulya akan lebih meningkat.
4. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya meneliti variabel lain yang diduga berhubungan dengan kinerja pegawai untuk meninggkatkan efektivitas variabel-variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja pegaw