

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP), FASILITAS, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD NOONGAN

THE INFLUENCE OF STANDARD OPERATING PROCEDURE, AMENITIES, AND WORK DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN NOONGAN RSUD

Oleh:

Engel Priskilla Truida Wahongan¹

Lucky O.H. Dotulong²

Regina Saerang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹engelpriskilla@gmail.com

²luckydotulong@gmail.com

³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh standar operasional operasional, fasilitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Noongan, yang berjumlah 172. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling proporsional, yaitu dengan menggunakan Tabel Isaac dan Maikel untuk menentukan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 135 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa standar operasional operasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel standar operasional operasional, fasilitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan. Dengan peningkatan fasilitas sarana dan prasarana diharapkan rumah sakit mampu mengantisipasi berbagai kendala teknis di lapangan yang dihadapi oleh pasien dalam mendapatkan pelayanan yang berkualitas.

Kata Kunci: *standar operasional operasional, fasilitas, disiplin kerja, kinerja pegawai*

Abstract: *The purpose of this study is to determine the influence of standard operating procedure, amenities, and work discipline toward employee performance in Noongan RSUD. The populations in this study were all employees in Noongan RSUD, total 172. The sampling technique was proportional sampling, using Isaac and Maikel Tables to determine the sample so that the number of samples in the study was 135 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the standard operating procedure had a significant positive influence on employee performance, amenities had a significant positive influence on employee performance, and work discipline had a significant positive influence on employee performance. And the variable standard operating procedure, amenities, and work discipline simultaneously influence the performance of employees in Noongan RSUD. With the improvement of facilities and infrastructure, it is hoped that the hospital will be able to anticipate various technical problems in the field faced by patients in obtaining quality services.*

Keywords: *standard operating procedure, amenities, and work discipline, employee performance*

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu kunci pokok yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya dan memiliki peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat dalam menjalankan sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan produk atau jasa dengan kuantitas dan kualitas yang baik sesuai dengan standar sehingga mendapat kepercayaan masyarakat. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai tenaga kerja yang memadai. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Moeheriono (2012:95) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sekumpulan operasional standaryang digunakan sebagai pedoman untuk tugas yang dilakukan berulang. Adanya sebuah standar akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Tujuan untuk mempermudah proses kerja, meminimalisir adanya kesalahan, mempertegas alur kerja, dan menunjang aktivitas organisasi agar berjalan secara terkontrol, sistematis, efektif, dan konsisten. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni, Prihatini, dan Budiarmo (2014) menyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebuah perusahaan, semakin baik penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) maka semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diberlakukan di RSUD Noongan adalah SOP sistem keamanan rekam medis, yang terdiri dari kualifikasi pelaksana, peralatan/perengkapan, serta pencatatan dan pendataan.

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas model jasa. Fasilitas kerja yang baik dapat meumbuhkan semangat bekerja seorang pegawai karena mereka merasa terpenuhi kebutuhan mereka dari segi sarana dan prasarana. Fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan, dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk menyokong aktivitas di organisasi tersebut. Fasilitas yang digunakan dapat bersifat baik dari segi jenis, bentuk, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara akan membantu kelancaran proses kerja. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dapat mendorong untuk bekerja. Fasilitas RSUD Noongan antara lain; fasilitas kesehatan (alat medis, tempat pengambilan nomor antrian, alat rekam medis), fasilitas UGD, laboratorium, fasilitas sarana prasarana transportasi (ambulans), fasilitas kantor (komputer, printer). Fasilitas-fasilitas yang disediakan tersebut sangat menunjang pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka di rumah sakit Noongan.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Standar Operasional Prosedur (SOP), fasilitas, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan.
2. Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan.
3. Fasilitas terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Suparyadi (2015:2) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2009), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Standar Prosedur Operasional (SOP)

Standar Prosedur Operasional (SOP) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan dan menertibkan pekerjaan, berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. SOP yang baik adalah SOP yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan (Andriani, 2019).

Fasilitas

Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2010).

Penelitian Terdahulu

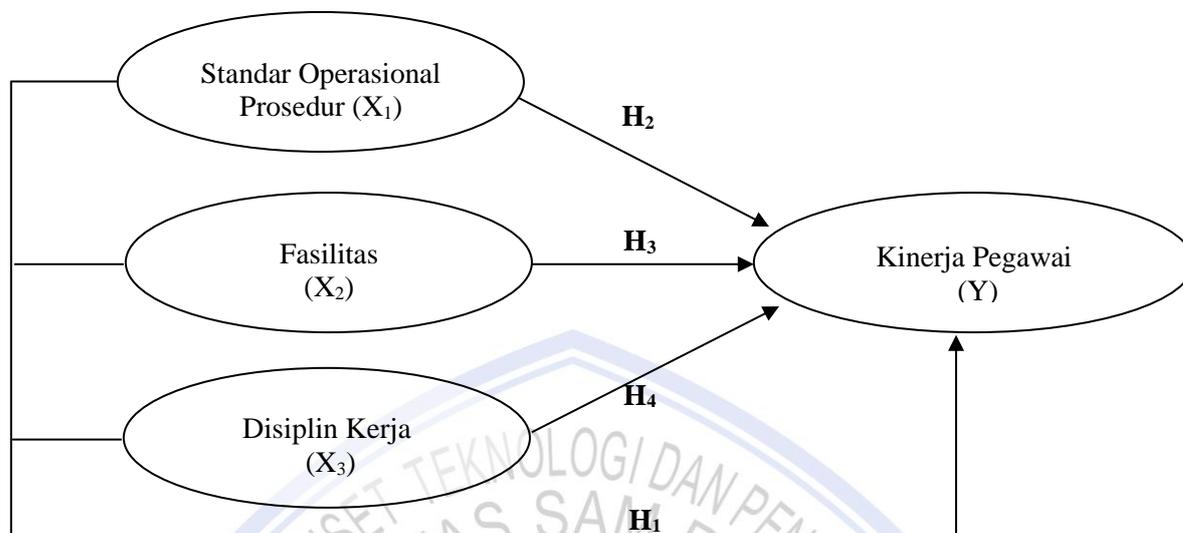
Penelitian yang dilakukan oleh Roszita, Cholifah, dan Noviandari (2018) dengan judul pengaruh penerapan standar operasional prosedur, disiplin, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada CV Bintang Timur Raya Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP), disiplin dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan standar operasional prosedur, disiplin dan komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada CV. Bintang Timur Raya Sidoarjo dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Vitaloka (2019) dengan judul *analysis the effect of work stress, work discipline and turnover intention on employees performance mediated by job satisfaction at PT. Epsion Indonesia, Jakarta*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan intensi turnover terhadap kinerja karyawan pada PT. Epsion Indonesia dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan niat berpindah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kepuasan. Stres kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan niat berpindah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, Perizade, dan Widiyanti (2019) dengan judul *effect of work discipline and work environment to performance of employees (case study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)*. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan (Studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) dr. Mohammad Hoesin Palembang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja yang

positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2020

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Noongan.
- H₂ : Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kinerja Pegawai pada RSUD Noongan.
- H₃ : Fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kinerja Pegawai pada RSUD Noongan.
- H₄ : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kinerja Pegawai pada RSUD Noongan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2015:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Noongan, yang berjumlah 172 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 135 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik proporsional sampling.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor

indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation* (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Ghozali, 2018:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:160) bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018:139) bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018:98) bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (*partial*) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2015:205). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Noongan dibangun pada jaman Belanda yaitu pada tahun 1932, dengan donator dari kerajaan Belanda: Koningin Emma dan diresmikan pada tanggal 16 Juli 1934 oleh Gubernur De Jong, sebagai Sonatorium dengan nama Emma. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Noongan kecamatan Langowan barat kabupaten Minahasa, berada di tepi jalan yang menghubungkan kecamatan-kecamatan di wilayah

Deskripsi Responden**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	62	45,9%
Perempuan	73	54,1%
Jumlah	135	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar 45,9%, sedangkan perempuan sebanyak 73 orang dengan persentase sebesar 54,1%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 25 Tahun	35	26%
26 – 30 Tahun	53	39%
31 – 35 Tahun	26	19%
36 – 40 Tahun	21	16%
Jumlah	135	100%

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur 20 - 25 tahun memiliki frekuensi 35 orang sebesar 26%, kelompok umur 26 - 30 tahun memiliki frekuensi 53 orang sebesar 39%, kelompok umur 31 - 35 tahun memiliki frekuensi 26 orang sebesar 19%, dan kelompok umur 36 - 40 tahun memiliki frekuensi 21 orang sebesar 16%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak RSUD Noongan adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun yaitu sebesar 39%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	41	30,37%
S1	78	57,78%
S2	16	11,85%
Jumlah	135	100

Sumber: Olahan Data, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan Diploma memiliki frekuensi 41 orang sebesar 30,37%, tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi 78 orang sebesar 57,78%, dan tingkat pendidikan S2 memiliki frekuensi 16 orang sebesar 11,85%. Berdasarkan data tingkat pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak di RSUD Noongan adalah tingkat pendidikan S1 sebesar 57,78%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan Diploma dan S2.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 5 tahun	68	50.4%
6 – 10 tahun	46	34%
11 – 15 tahun	21	15.6%
Jumlah	135	100%

Sumber: Olahan Data, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan masa kerja ≤ 5 tahun memiliki frekuensi 68 orang sebesar 50.4%, masa kerja 6 – 10 tahun memiliki frekuensi 46 orang sebesar 34%, masa kerja 11 – 15 tahun memiliki frekuensi 21 orang sebesar 15.6%. Berdasarkan data masa kerja tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak di RSUD Noongan adalah responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun dengan frekuensi 68 orang sebesar 50.4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang masa kerja ≤ 5 tahun lebih banyak dibanding responden yang masa kerja 6 – 10 tahun, dan 11 – 15 tahun.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Standar Operasional Prosedur (SOP) (X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,936	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
Fasilitas (X ₂)	X2.1	0,000	Valid	0,925	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Disiplin Kerja (X ₃)	X2.1	0,000	Valid	0,823	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid	0,959	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		
	Y6	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *CronbachAlpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

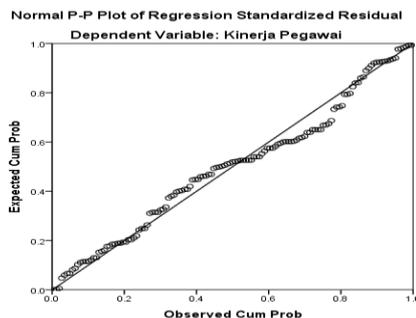
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Standar Operasional Prosedur (SOP)	.724	1.381
Fasilitas	.686	1.457
Disiplin Kerja	.607	1.649

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-2.033	1.516
1 Standar Operasional Prosedur (SOP)	.732	.087
Fasilitas	.201	.074
Disiplin Kerja	.550	.088

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 7, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,033 + 0,732 X_1 + 0,201 X_2 + 0,550 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -2,033 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -2,033 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,732 menunjukkan terdapat pengaruh positif Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,201 menunjukkan terdapat pengaruh positif fasilitas (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,550 menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2413.179	3	804.393	102.331	0.000 ^b
Residual	1029.754	131	7.861		
Total	3442.933	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas, Standar Operasional Prosedur

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan standar operasional prosedur, fasilitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	-2.033	1.516		-1.341	.182
Standar Operasional Prosedur (SOP)	.732	.087	.470	8.373	.000
Fasilitas	.201	.074	.158	2.732	.007
Disiplin Kerja	.550	.088	.385	6.274	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel 9 menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki tingkat signifikansi p -value = 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Fasilitas memiliki tingkat signifikansi p -value = 0,007 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi p -value = 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.694	2.80370

a. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas, Standar Operasional Prosedur

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi variabel standar operasional prosedur, fasilitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan gambaran langkah-langkah kerja (sistem, mekanisme dan tata kerja internal) yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh standar operasional prosedur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nugraheni, Prihatini, dan Budiarmo (2014), yang menemukan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa dari Andriani (2019) menemukan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sitompul (2018) menemukan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Anam dan Rahardja (2017) menemukan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ibrahim dan Meilany (2015) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Astutik (2016) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Standar operasional prosedur, fasilitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan.
2. Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan.
3. Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Indikator terendah pada variabel fasilitas adalah prasana, dengan peningkatan fasilitas prasarana diharapkan RSUD Noongan mampu mengantisipasi berbagai kendala teknis di lapangan yang dihadapi oleh pasien dalam mendapatkan pelayanan yang berkualitas.
2. Indikator terendah pada variabel disiplin kerja adalah indikator keadilan, pihak RSUD Noongan perlu memberikan sanksi hukuman yang adil kepada pegawai yaitu pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang datang terlambat dan pemberian penghargaan pada pegawai yang datang tepat waktu.
3. Disiplin kerja pegawai diharapkan adanya peningkatan dalam rumah sakit karena dengan ditingkatnya disiplin pegawai akan lebih mengetahui kejelasan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, RSUD Noongan perlu memperhatikan indikator ketepatan waktu pada saat masuk jam kerja, maka rumah sakit Noongan harus lebih memperhatikan juga terhadap ketepatan pegawai pada saat masuk jam kerja, antara lain; secara berkala RSUD Noongan memantau absensi agar pegawai yang telah melampaui batas aturan RSUD Noongan pun akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan rumah sakit Noongan (memberikan surat teguran dan lainnya).
5. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., dan Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perúangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, Vol.6, No.4, Hal.502-512. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18000/17067>. Diakses 30 Oktober 2020.
- Andriani, Y.A. (2019). Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di STIKES Surya Mitra Husada Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol.1, No.2, Hal.1-10. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/317/246>. Diakses 30 Oktober 2020.
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*. Vol.2, No.2, Hal.141-147. <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/ JBMP/article/view/1100/728>. Diakses 30 Oktober 2020.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2009). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Hidayati, Perizade, dan Widiyanti. (2019). *Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 9, No.12, Hal.391-398. <http://www.ijsrp.orgresearch-paper-1219ijsrp-p9643.pdf>. Diakses 13 Mei 2020.

Ibrahim, M., dan Meilany, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol.2, No.2), Hal.1-5. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/5762/5635>. Diakses 30 Oktober 2020.

Nugraheni, R., Prihatini, dan Budiatmo. (2014). Pengaruh standar operasional prosedur dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga pasaraya sri ratu pemuda semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.3, No.2, 187-195. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5194/5000>. Diakses 30 Oktober 2020.

Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Roszita, O. R., Cholifah, dan Noviandari, I. (2018). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Bintang Timur Raya Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, Vol.4, No.3, Hal.7-76. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/643/619>. Diakses 30 Oktober 2020.

Sarwono. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial. Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Andi.

Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*. Volume 7, No 1, Hal.31-37. <https://ejournal.upr.ac.id/index.php/JISPAR/article/view/420/1867>. Diakses 13 Mei 2020.

Sugiono dan Vitaloka. (2019). *Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover Intention On Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At PT. Epson Indonesia, Jakarta*. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, Volume 8, No.12, Hal. 2575-2580. <https://www.ijstr.orgfinal-printdec2019Analysis-The-Effect-Of-Work-Stress-Work-Discipline-And-Turnover-Intention-On>. Diakses 13 Mei 2020.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.