



PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI DALAM IMPLEMENTASI PERILAKU HIDUP BERSIH DAN SEHAT

Ahmad Zendi Ihsan¹, Muhammad Hilman Fikri², Abd. Rasyid Syamsuri³

^{1,2,3} Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia.

m.hilmanfikri@gmail.com, abd.rasyidsyamsuri@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 24 Agustus 2021 Direvisi: 30 September 2021 Disetujui: 31 Oktober 2021</p> <p>Kata Kunci : kompetensi, implementasi PHBS dan kinerja tenaga kesehatan</p>	<p>Puskesmas Pratama Cantika Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara merupakan salah satu penyedia pelayanan kesehatan untuk masyarakat desa. Penelitian ini membahas tentang tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam kinerja tenaga kesehatan di dalam implementasi PHBS di Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-Biru Kabupten Deli Serdang. Sering kali dalam pelaksanaan PHBS di puskesmas belum terlaksana secara teratur sehingga berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas. Kompetensi sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap kineja pegawai dikarenakan kurangnya pengetahuan, keahlian dan sikap pegawai puskesmas. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu kompetensi sumber daya manusia, implementasi PHBS dan kinerja tenaga kesehatan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Instrumen penelitian dalam mengumpulkan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Uji instrument penelitian berupa validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan implementasi PHBS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kesehatan Puskesmas Pratama Cantika Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara</p>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sesuai kompetensi masing-masing. Dan kompetensi juga harus sesuai dengan bidang tugas, peranan, fungsi dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kinerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi (Sudaryo, Aribowo dkk, 2018). Komitmen kuat pemerintah dalam upaya menjamin tersedianya jaminan fasilitas kesehatan bagi masyarakat yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten pada level Puskesmas. Walaupun milik pemerintahan daerah, namun tetap saja sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tentu sangat dibutuhkan demi berjalannya puskesmas yang lebih baik dalam menjalankan program PHBS di masyarakat. Tentu SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang

baik mampu menghasilkan pelayanan dan hasil kinerja yang baik untuk puskesmas salah satunya adalah Implementasi Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS).

Adapun agenda PHBS yang dilakukan oleh Puskesmas Pratama Cantika Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-biru berupa, melakukan pengguna air bersih setiap lingkungan kerja, penyediaan mencuci tangan, tidak merokok dalam ruangan tempat kerja, pemberantasan jentik nyamuk, dan melakukan aktivitas fisik seperti berolahraga. Semua itu merupakan agenda yang diberikan kepada pegawai/tenaga kerja dalam menangani masalah yang terjadi di lingkungan Puskesmas Pratama Cantika Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-biru. Penerapan PHBS sebagian besar sudah dilaksanakan, akan tetapi masih ada beberapa tenaga kesehatan/pegawai di Puskesmas Pratama Cantika Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-biru yang masih belum menerapkan PHBS seperti penggunaan air bersih sebagai contoh PHBS belum dilakukan keseluruhan oleh tenaga kesehatan maupun pegawai, hampir keseluruhan pegawai kurang sadar dalam mencuci tangan dengan air dan sabun didalam penerapan PHBS, masih ada juga pegawai yang merokok di tempat kerja, pemberantasan jentik yang masih kurang membuat penerapan PHBS kurang berjalan di masyarakat dan kurangnya beraktivitas fisik dilingkungan kerja seperti pengadaan olahraga rutin.

Agenda PHBS ini dilakukan atas kesadaran untuk menolong diri sendiri dan masyarakat dibidang kesehatan dan berperan aktif dalam kegiatan kesehatan di lingkungan kerja sehingga terwujud derajat kesehatan pegawai dan masyarakat yang tinggi. Adapun perlombaan agenda PHBS tahun 2019 menorehkan hasil yang baik yaitu pemenang PHBS Tingkat Puskesmas Pratama Cantika Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-biru adalah mendapatkan perolehan penghargaan atau uang pembinaan yang diserahkan langsung oleh kepala Puskesmas Pratama Cantika Desa Sidomulyo. Tidak hanya melalui lingkungan kerja tetapi di rumah maupun luar lingkungan, PHBS harus diwujudkan dalam kinerja pegawai guna tercipta derajat kesehatan pegawai maupun masyarakat yang tinggi. Rendahnya kompetensi SDM pegawai di akibatkan karena kurang kesadaran mereka tentang pola hidup bersih dan sehat. PHBS sangat berperan penting dalam membantu mempengaruhi tingkat kompetensi SDM dalam menjalankan keseharian mereka dan mengerjakan tugas pokok dalam suatu organisasi kerja. Pengetahuan pegawai akan PHBS dapat menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi.

METODE

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Sujarweni, 2014). Penelitian ini mengenai kompetensi dan implementasi perilaku terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pratama Cantika Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-biru ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh masyarakat Dusun 1 Desa Sidomulyo A Kecamatan Biru-biru berjumlah 600 orang/jiwa. Peneliti menggunakan rumus Slovin agar penelitian dapat

lebih mudah untuk dilaksanakan, untuk lebih jelas rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013:78) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut

$$n = \frac{600}{1 + (600)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{600}{1 + (600)(0,01)}$$

$$n = \frac{600}{7}$$

n = 85,71428571 dapat dibuatkan menjadi 86 orang/jiwa.

Lokasi penelitian ini adalah Puskesmas Dusun 1 Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-biru Kabupaten Deli Serdang. Penulis melakukan penelitian bulan Januari-April 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menganalisis ketepatan dan kelayakan setiap item angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Hasil uji reliabilitas dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Item pernyataan		r _{hitung} (nilai korelasi)	r _{tabel}	Kategori
Kompetensi SDM (X ₁)	1	0.631	0.349	Valid
	2	0.660	0.349	Valid
	3	0.493	0.349	Valid
	4	0.457	0.349	Valid
	5	0.700	0.349	Valid
	6	0.448	0.349	Valid
Implementasi PHBS (X ₂)	1	0.464	0.349	Valid
	2	0.574	0.349	Valid
	3	0.608	0.349	Valid
	4	0.642	0.349	Valid
	5	0.442	0.349	Valid

Item pernyataan		r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel}	Kategori
	6	0.655	0.349	Valid
	7	0.531	0.349	Valid
	8	0.566	0.349	Valid
	9	0.605	0.349	Valid
	10	0.417	0.349	Valid
Kinerja (Y)	1	0.709	0.349	Valid
	2	0.598	0.349	Valid
	3	0.807	0.349	Valid
	4	0.812	0.349	Valid
	5	0.803	0.349	Valid
	6	0.663	0.349	Valid
	7	0.803	0.349	Valid
	8	0.709	0.349	Valid
	9	0.772	0.349	Valid
	10	0.632	0.349	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Hasil pengujian validitas untuk variabel kompetensi SDM, implementasi PHBS dan kinerja dinyatakan valid, karena r hitung untuk seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel (0,349). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Hasil uji reliabilitas dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

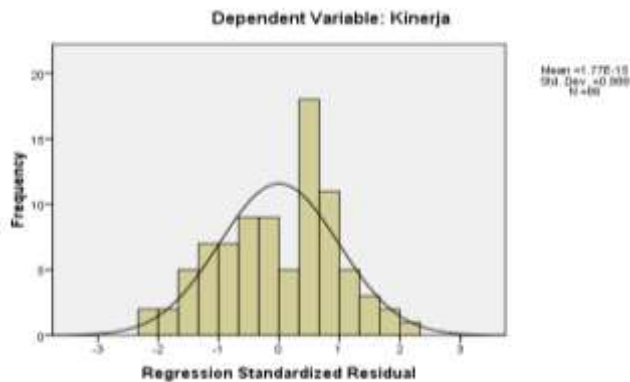
No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha		Kategori
		Reliability Statistic	Nilai koefisien	
1.	Kompetensi SDM	0.805	0,6	Reliabel
2.	Implementasi PHBS	0.848		Reliabel
3.	Kinerja	0.931		Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian yang sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel

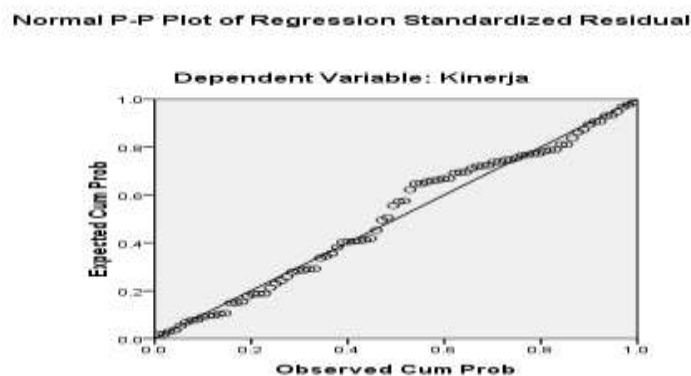
Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak yaitu: a) Uji Normalitas yang dilakukan untuk melihat model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Normalitas dapat dilihat dari normal p-plot dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna.



Gambar 1 Histogram Display Normal Curve
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan gambar histogram dapat dilihat bahwa kurva kompetensi SDM dan implementasi PHBS memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng, artinya kompetensi SDM dan implementasi PHBS memiliki kecenderungan berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilihat dari output kurva normal P-Plot. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas. Uji multikoleniaritas dengan SPSS ditunjukkan lewat *tabel Coefficient*, yaitu pada kolom *Tolerance* dan kolom *VIF (Variance Inflated Factors)*. *Tolerance* adalah indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen ($\text{tolerance} > 0,01$) dan memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 ($\text{VIF} < 10$). Cara umum untuk mendeteksi adanya multikoleniaritas adalah dengan melihat adanya R^2 yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikan yang sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Hasil uji multikolinearitas dapat dimuat pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi_SDM	.354	2.823
Implementasi_PHBS	.354	2.823

a. Dependent Variable: Kinerja

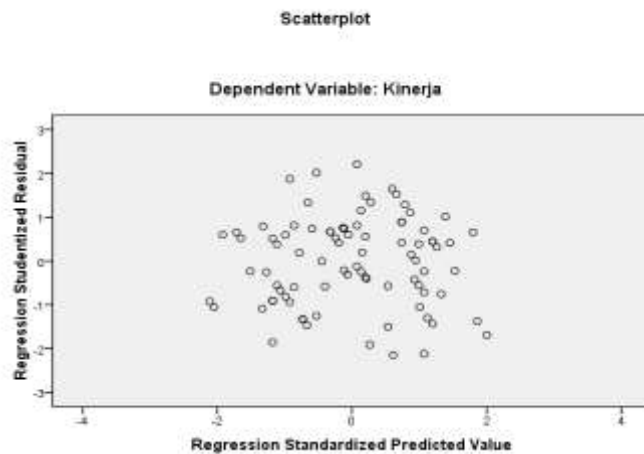
Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel kompetensi SDM (X_1) sebesar 2.823 dan variabel implementasi PHBS (X_2) sebesar 2.823. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kompetensi SDM (X_1) sebesar 0.354 dan variabel implementasi PHBS (X_2) sebesar 0.354. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menganalisis model regresi dari ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot dengan dasar analisis sebagai berikut: 1) Jika ada pola tertentu,

seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dimuat pada Gambar 3:



Gambar 3. Grafik Scatter Plot
Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Bentuk gambar 3 dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis regresi linier berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, dan kompetensi SDM dan implementasi PHBS sebagai variabel independent. Analisis berganda berguna untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.287	2.132		.604	.548
Kompetensi_SDM	1.147	.139	.682	8.276	.000
Implementasi_PHBS	.272	.090	.249	3.019	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa: nilai Konstanta = 1.287, Kompetensi SDM = 1.147 dan Implementasi PHBS= 0.272. Hasil ini dimuat pada persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ atau $Y = 1.287 + 1.147X_1 + 0.272X_2$ dengan penjelasan: Konstanta sebesar 1.287 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja akan meningkat. β_1 sebesar 1.147 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi SDM mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 1.147 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. β_2 sebesar 0.272 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila implementasi PHBS mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0.272 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji secara Parsial (t), bertujuan untuk mengetahui variabel kompetensi SDM (X_1) dan implementasi PHBS (X_2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Derajat bebas dapat digunakan rumus $df = n - k = 86 - 3 = 83$. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.287	2.132		.604	.548
Kompetensi_SDM	1.147	.139	.682	8.276	.000
Implementasi_PHBS	.272	.090	.249	3.019	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Hasil uji t pada variabel kompetensi SDM atau X_1 di peroleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) atau ($r_{hitung} = 8.276 > r_{tabel} = 1.663$), maka keputusannya adalah H_a diterima, artinya signifikan yang berarti kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Tabel 5 diperoleh nilai Beta untuk variabel kompetensi SDM adalah sebesar 1.147 atau sebesar 114,7%. Artinya besarnya pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja adalah sebesar 11,47%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila kompetensi SDM mengalami peningkatan maka kinerja mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila kompetensi SDM mengalami penurunan maka kinerja juga akan mengalami penurunan.

Hasil uji t pada variabel implementasi PHBS atau X_2 diperoleh probabilitas Sig sebesar 0,001. Nilai Sig > 0,05 (0,000 < 0,05) atau ($r_{hitung} = 3.019 > r_{tabel} = 1.663$), maka keputusannya adalah H_a diterima, artinya signifikan yang berarti implementasi PHBS

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh implementasi PHBS terhadap kinerja adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel implementasi PHBS adalah sebesar 0.272 atau sebesar 27,2%. Artinya besarnya pengaruh implementasi PHBS terhadap kinerja adalah sebesar 27,2%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila implementasi PHBS mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya apabila implementasi PHBS mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Uji F atau juga disebut uji signifikan secara simultan bertujuan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompetensi SDM dan implementasi PHBS untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS maka diperoleh hasil uji F pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1551.380	2	775.690	166.221	.000 ^a
	Residual	387.329	83	4.667		
	Total	1938.709	85			

a. Predictors: (Constant), Implementasi_PHBS, Kompetensi_SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Tabel 6 diperoleh f hitung untuk kompetensi SDM Implementasi PHBS sebesar 166.221 dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = n - k - 1$ ($86 - 3 - 1 = 82$) sebesar 2.72. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi SDM (X_1) dan implementasi PHBS (X_2) terhadap kinerja (Y), demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi SDM (X_1) dan implementasi PHBS (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai f hitung = 166.221 $>$ f tabel = 2.72. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara kompetensi SDM dan implementasi PHBS terhadap kinerja tenaga kesehatan di Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-Biru, Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi SDM dan implementasi PHBS terhadap kinerja di Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-Biru, Kabupaten Deli Serdang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase dari besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui kontribusi atau

persentase kompetensi SDM dan implementasi PHBS terhadap kinerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.800	.795	2.16023	1.965

a. Predictors: (Constant), Implementasi_PHBS, Kompetensi_SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,895 atau 89,5% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kompetensi SDM dan implementasi PHBS adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,800 yang berarti 80,0% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompetensi SDM dan implementasi PHBS terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.965 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0.000. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau ($8.276 > 1.663$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Implementasi PHBS berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0.003. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) atau ($3.019 > 1.663$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya Implementasi PHBS berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Kompetensi SDM dan Implementasi PHBS secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di Desa Sidomulyo Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang. Hal ini dapat dibuktikan pada uji F dimana Fhitung 166.221 lebih besar dari ttabel 2.72 ($166.221 > 2.72$) dengan signifikansi 0,000. Jadi, Kompetensi SDM yang tinggi dan Implementasi PHBS yang memadai serta

harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aribowo dan Sofiati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers
- Arikunto, S.(2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kementrian Kesehatan RI. (2011). Panduan Pembinaan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS). Kementerian Kesehatan RI. Jakarta.