

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Puskesmas Oebobo**

UPTD Puskesmas Oebobo adalah Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Kesehatan Kota Kupang. Berlokasi di Jalan Palapa, Kelurahan Oebobo, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang, dengan wilayah kerja meliputi 3 (tiga) Kelurahan yaitu Kelurahan Oebobo, Oetete dan Fatululi.

Luas wilayah kerja UPTD Puskesmas Oebobo adalah 4,2 km<sup>2</sup> dengan batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Oetete;
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Kuanino dan Kelurahan Naikoten II;
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Oebufu;
4. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Fatululi dan Kelurahan Nefonaek.

UPTD Puskesmas Oebobo berdiri pada tanggal 4 Desember 1990. Selanjutnya pada Tahun 1995 dibangun Puskesmas Pembantu Fatululi.

#### **A. VISI DAN MISI**

##### **1. VISI**

“Kota Kupang yang Maju, Mandiri, Adil dan Sejahtera”

##### **2. MISI**

- a) Menurunkan angka kematian ibu dan bayi
- b) Menurunkan angka stunting pada balita

- c) Memperbaiki pengelolaan Jaminan Kesehatan Nasional
- d) Meningkatkan kemandirian dan penggunaan produk farmasi dan alat kesehatan dalam negeri.

## B. TUJUAN

Mewujudkan wilayah kerja puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang :

- a) Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat;
- b) Mampu menjangkau Pelayanan Kesehatan bermutu;
- c) Hidup dalam lingkungan sehat; dan
- d) Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

## C. TATA NILAI

K	KOMUNIKATIF	Mampu menyampaikan pesan dengan baik dan dapat dipahami oleh masyarakat
A	AKUNTABEL	Pelayanan yang diberikan dapat Dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan dan perundang – undangan yang berlaku
S	SENYUM, SAPA, SALAM dan SOPAN	
I	INOVATIF	Adanya pembaharuan/ pemanfaatan/ pengembangan hal baru yang berbeda dari sebelumnya

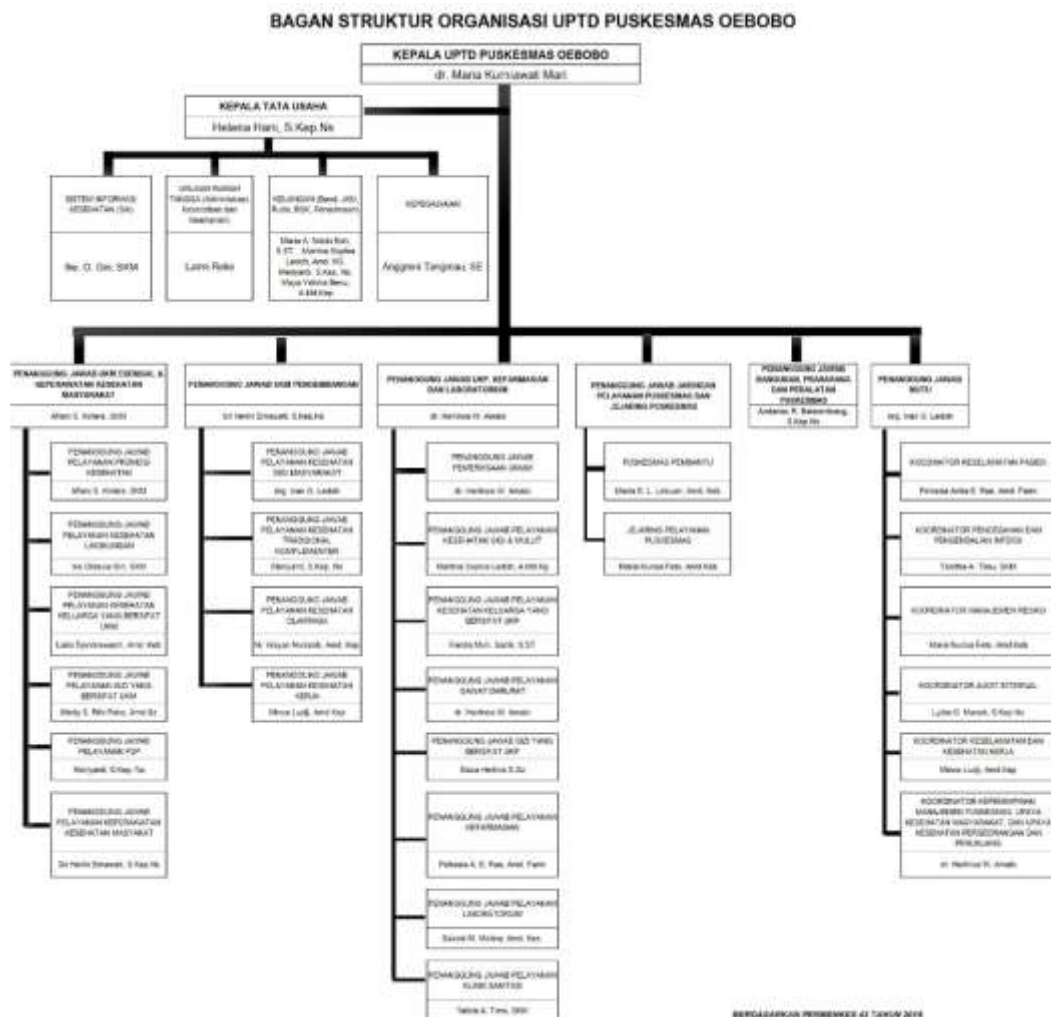
H HARMONIS

Selaras dan serasi, dimana adanya Kesesuaian antar semua unsur Pendukung sehingga terwujudnya suatu hubungan baik yang dapat menciptakan ketentraman lahir dan batin

D. MOTO

“Melayani dengan KASIH”

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup keadaan atau identitas yang melekat pada mereka, yang melibatkan berbagai aspek yang relevan dengan penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan beberapa aspek, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Informasi tentang karakteristik responden diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh 57 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	8	14,04
Perempuan	49	85,96
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)*

Tabel 4.1 menunjukkan tentang jenis kelamin pada pegawai yang bekerja di Puskesmas Oebobo Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 49 orang (85,96%), Hal ini di karenakan sebagian besar pegawai puskesmas berprofesi sebagai bidan yang memiliki tugas utama antara lain memberikan pelayanan kepada ibu bersalin dan anak-anak.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia.

Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30	10	17,54
31-40	28	49,12
41-50	11	19,30
51-60	8	14,04
Jumlah	<b>57</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)*

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui dari 57 responden, yang berusia 31-40 dengan jumlah 28 orang (49,12%), merupakan yang terbanyak dengan jumlah responden. Hal ini dengan berarti menunjukkan baik dokter, bidan dan perawat masih berusia produktif dan mampu melayani Pasien Sesuai dengan waktu atau aturan yang telah ditentukan oleh Puskesmas tersebut.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	D3	24	42,11
2.	S1	27	47,37
3.	S2	6	10,52
	Total	<b>57</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui sebaran latar belakang pendidikan terakhir dari 57 responden, lebih didominasi dan paling kurang. tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 27 orang (47,37%) dan tingkat Pendidikan paling kurang S2 dengan jumlah 6 orang (10,52). Hal ini

menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S1 sering kali dianggap sebagai indikator kualitas dan tingkat keahlian yang lebih tinggi. Oleh karena itu, individu yang memiliki gelar S1 mungkin dianggap memiliki pengetahuan yang lebih baik dan kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan Puskesmas.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 10	25	43,86
2.	11-20	17	29,82
3.	21-30	8	14,04
4.	> 31	7	12,28
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

*Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.4, Responden terbesar pada masa kerja < 10 tahun lebih mendominasi dengan jumlah 25 orang (43,86%). Keadaan ini dapat dijelaskan bahwa puskesmas menerapkan kebijakan perekrutan untuk menemukan pegawai yang sesuai kualifikasi dan memiliki potensi yang lebih baik.

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menyajikan gambaran atau rangkuman komprehensif tentang karakteristik variabel yang sedang diteliti, berdasarkan distribusi jawaban dari 57 responden yang bekerja di Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Melalui analisis deskriptif variabel

penelitian ini, dapat diberikan gambaran mengenai pernyataan-pernyataan dari setiap indikator maupun variabel yang sedang diteliti. Analisis deskriptif ini merupakan langkah awal dalam menganalisis data sebelum melakukan analisis statistik inferensial yang lebih mendalam.

#### 1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis dari tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	Pernyataan	$\Sigma$	$\bar{X}_{Ps-P}$	$\bar{X}_{Ps-P/5} \times 100$	Rata-rata	Kategori
1	Kualitas kerja	P1	230	4,035	80,7	78,60	Baik
		P2	218	3,824	76,49		
2	Kuantitas kerja	P3	230	4,035	80,7	80,53	Baik
		P4	229	4,017	80,35		
3	Waktu kerja	P5	230	4,035	80,7	81,75	Baik
		P6	236	4,140	82,81		
4	Penekanan biaya	P7	243	4,263	85,26	80,53	Baik
		P8	216	3,789	75,79		
5	Pengawasan	P9	248	4,350	87,02	83,86	Baik
		P10	230	4,035	80,7		
6	Hubungan Antara Kerja	P11	244	4,282	85,61	83,16	Baik
		P12	230	4,035	80,7		
Rata-rata						<b>81,40</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023*

Data pada Tabel 4.5 menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki skor rata-rata 81,40% dan berada pada kategori baik. Hal ini berarti menolak hipotesis satu yang menyatakan bahwa kinerja pada Puskesmas Oebobo Kupang cukup baik.

#### 2. Deskripsi Variabel Kemampuan (X1)

Hasil analisis dari tanggapan responden mengenai variabel Kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Kemampuan (X1)**

No	Indikator	Item Pernyataan	$\Sigma$	$\bar{X}_{Ps-P}$	$\frac{\bar{X}_{Ps-P}}{5} \times 100$	Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan teknis	P1	215	3,772	75,44	74,04	Baik
		P2	207	3,632	72,63		
2	Kemampuan intelektual	P3	203	3,561	71,23	73,86	Baik
		P4	218	3,825	76,49		
3	Kemampuan sosial	P5	219	3,842	76,84	77,54	Baik
		P6	223	3,912	78,25		
Rata-rata						<b>75,15</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023*

Data pada Tabel 4.6 menunjukkan kategori tanggapan responden dari variabel kemampuan (X1) memiliki skor rata-rata 75,15% dan berada pada kategori baik. Hal ini berarti menolak hipotesis satu yang menyatakan bahwa kemampuan pada puskesmas Oebobo kupang cukup baik.

### 3. Deskripsi Keahlian (X2)

Hasil analisis dari tanggapan responden mengenai variabel keahlian kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Keahlian (X2)**

No	Indikator	Item Pernyataan	$\Sigma$	$\bar{X}_{Ps-P}$	$\frac{\bar{X}_{Ps-P}}{5} \times 100$	Rata-rata	Kategori
1	Orientasi untuk berprestasi	P1	251	4,404	88,07	79,12	Baik
		P2	200	3,509	70,18		
2	Perhatian terhadap Kerapihan, mutu Dan Ketelitian	P3	217	3,807	76,14	78,25	Baik
		P4	229	4,018	80,35		
3	Inisiatif	P5	238	4,175	83,51	82,28	Baik
		P6	231	4,053	81,05		
4	Pencarian dan Pengumpulan informasi	P7	222	3,895	77,89	78,77	Baik
		P8	227	3,982	79,65		
Rata-rata						<b>79,61</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023*



Data pada Tabel 4.7 menunjukkan kategori tanggapan responden dari variabel keahlian (X2) memiliki skor rata-rata 79,61% dan dikategorikan baik, hal ini berarti menolak hipotesis satu yang menyatakan bahwa Keahlian pada Puskesmas Oebobo Kupang cukup baik.

#### 4. Deskripsi Disiplin (X3)

Hasil analisis dari tanggapan responden mengenai variabel Disiplin dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.8**

**Deskripsi Variabel Disiplin (X3)**

No	Indikator	Pernyataan	$\Sigma$	$\bar{X}_{Ps-P}$	$\frac{\bar{X}_{Ps-P}}{5} \times 100$	Rata-rata	Kategori
1	Tujuan dan kemampuan	P1	218	3.825	76.49	76,32	Baik
		P2	217	3.807	76.14		
2	Teladan Pimpinan	P3	219	3.842	76.84	76,53	Baik
		P4	216	3.789	75.79		
3	Balas Jasa	P5	207	3.632	72.63	72,63	Baik
		P6	207	3.632	72.63		
4	Keadilan	P7	213	3.737	74.74	73,33	Baik
		P8	205	3.596	71.93		
5	Waskat	P9	203	3.561	74.65	74,65	Baik
		P10	199	3.491	69.82		
6	Sanksi Hukuman	P11	205	3.596	71.92	68,04	Baik
		P12	206	3.614	72.28		
7	Ketegasan	P13	188	3.298	65.96	63,04	Baik
		P14	195	3.421	68.42		
8	Hubungan kemanusiaan	P15	199	3.491	69.82	63,43	Baik
		P16	205	3.596	71.92		
Rata-rata						<b>71,45</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023*

Data pada Tabel 4.8 menunjukkan kategori tanggapan responden dari variabel Disiplin (X3) memiliki skor rata – rata 71,45% dikategorikan baik. Hal ini berarti menolak hipotesis satu yang menyatakan bahwa beban kerja pada Puskesmas Oebobo Kupang cukup baik.

## 5. Deskripsi Stres kerja (X4)

Hasil analisis dari tanggapan responden mengenai variabel Stres Kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.9**

### Deskripsi Variabel Stres Kerja (X4)

No	Indikator	Item Pernyataan	$\Sigma$	$\bar{X}_{Ps-P}$	$\frac{\bar{X}_{Ps-P}}{5} \times 100$	Rata-rata	Kategori
1	Lingkungan fisik	P1	203	3,561	71,23	69,12	Baik
		P2	191	3,351	67,02		
2	Tekanan individual	P3	203	3,561	71,23	71,05	Baik
		P4	202	3,544	70,88		
3	Kelompok keefektifan	P5	212	3,719	74,39	74,04	Baik
		P6	210	3,684	73,68		
4	Organisasional	P7	200	3,509	70,18	70,53	Baik
		P8	222	3,544	70,88		
Rata-rata						<b>71,18</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023*

Data pada Tabel 4.9 menunjukkan kategori tanggapan responden dari variabel stres kerja (X4) dengan skor rata-rata 71,18% dan dikategorikan baik. Hal ini berarti menolak hipotesis satu yang menyatakan bahwa Stres kerja pada Puskesmas Oebobo cukup baik.

## 4.4 Analisis Statistik Inferensial

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis statistik inferensial dengan tujuan menganalisis data sampel dan menggeneralisasikannya ke populasi tempat sampel tersebut diambil. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS), yang dijalankan menggunakan program Smart PLS versi 3.3.8. Dalam SEM-PLS, terdapat dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran dilakukan sebagai berikut:

## 1. Pengujian *Outer Model*

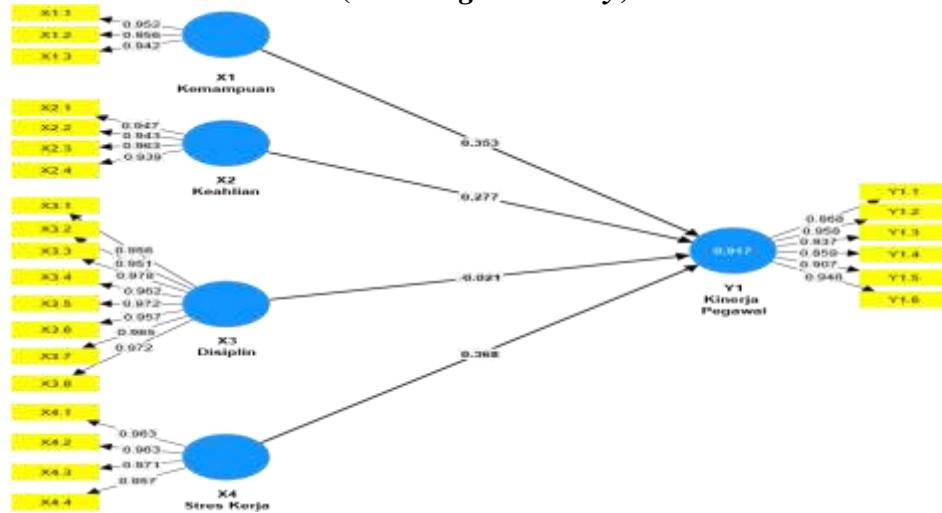
Analisis outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Adapun uji yang dilakukan pada outer model meliputi *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Discriminant Validity*, *Cronbach Alpha*.

### a. *Convergent Validity*

Validitas Konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan laternya. Validitas *Kovergen* dari model pengukuran dengan reflektif indikator Dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor Variabel leten atau *contruct score* yang diestimasi dengan program PLS untuk mengukur validitas antara Variabel.

*Convergen Validity* digunakan untuk mengetahui validitas tiap indikator dalam penelitian. Nilai *Convergen Validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator yaitu >nilai yang diharapkan melebihi angka 0,7. Namun untuk penelitian yang bersifat exploratory nilai loading faktor atau korelasi antara 0,6 – 0,7 dapat diterima (Ghozali, 2014:74). Sedangkan untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 -0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini digunakan batas *loading faktor* > 0,7 ke atas. Hasil analisis jalur dari PLS sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Analisis Jalur PLS Untuk melihat Outer Model**  
**Model (*Convergen Validity*)**



Sumber: Hasil analisis dengan SmartPLS 4.0.9.9 2023

Selain melalui model, juga dapat dilakukan dengan melihat pengukuran *autor loadings* seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Hasil analisis *Outer Loadings* (*Measurement Model*)**

	X1_Kemampuan	X2_Keahlian	X3_Disiplin	X4_Stres Kerja	Y1.Kinerja Pegawai
X1.1	0.952				
X1.2	0.956				
X1.3	0.942				
X2.1		0.947			
X2.2		0.943			
X2.3		0.963			
X2.4		0.939			
X3.1			0.956		
X3.2			0.951		
X3.3			0.978		
X3.4			0.962		
X3.5			0.972		
X3.6			0.957		
X3.7			0.965		
X3.8			0.972		
X4.1				0.963	
X4.2				0.963	
X4.3				0.971	
X4.4				0.957	
Y1.1					0.868
Y1.2					0.958
Y1.3					0.937
Y1.4					0.859
Y1.5					0.907
Y1.6					0.948

Sumber: Output SmartPLS 4.0.9.9 (2024)

Berdasarkan hasil validitas konvergen yaitu untuk melihat *outer model* yang dianalisis melalui analisis jalur (grafik) juga dapat dilihat pada tabel 4.10. Nilai faktor *loadings*, nilai loading sparpor untuk setiap item pernyataan variabel yang diteliti, antara lain variabel kinerja pegawai, kemampuan, keahlian, disiplin dan stres kerjam telah memenuhi persyaratan dengan nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi standar nilai *loadings factor* maka seluruh indikator dalam peneitian ini layak digunakan.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan koreasi antar indikator dengan variable lain. Jika koreasi indikator dengan variabe latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut memiiki vaiditas yang tinggi. Standar nilai  $AVE > 0,5$ . Nilai *Average variance Extracted (AVE)* tiap variabel sebagaimana dalam tabel ini:

**Tabel 4.11**

**Nilai *Average Variance Extracted***

	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
X1_Kemampuan	0.902
X2_Keahlian	0.899
X3_Disiplin	0.929
X4_Stres Kerja	0.928
Y1_Kinerja Pegawai	0.834

*Sumber: Output SmartPLS 4.0.9.9 (2024)*

Hasi analisi data nilai AVE sebagaimana terlihat pada Tabel 4.11, Terlihat bahwa seluruh Variabel yang diteliti memperoleh nilai AVE lebih dari  $> 0,50$  sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini tidak dapat memiliki permasalahan dan layak untuk melakukan penelitian.

c. *Cronbach alpha*

Uji realibitas juga dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel. Standar nilai umum yang digunakan adalah  $\geq 0,7$  untuk setiap konstruk. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 4.12**  
**Nilai *Cronbach's Alpha***

	Cronbach's alpha
X1_Kemampuan	0.946
X2_Keahlian	0.962
X3_Disiplin	0.989
X4_Stres Kerja	0.974
Y1._Kinerja Pegawai	0.960

*Sumber: Output SmartPLS 4.0.9.9 (2024)*

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai yang diperoleh setiap variabel  $> 0,7$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang baik karena telah memenuhi syarat dan layak digunakan.

d. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan dari outer model. Syarat untuk memenuhi Validitas Diskriminan adalah hasil dari *View Combined loading and cross-loadings* menunjukkan bahwa loading ke konstruk lain

(*cross-loading*) bernilai lebih rendah dari pada loading ke konstruk variabel. Nilai *Discriminant Validity* harus lebih besar dari 0,70 untuk semua variabel sebagaimana dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
***Discriminant Validity (Cross Loadings)***

	X1_Kemampuan	X2_Keahlian	X3_Disiplin	X4_Stres Kerja	Y1.Kinerja Pegawai
X1.1	0.952	0.892	0.908	0.843	0.822
X1.2	0.956	0.892	0.936	0.898	0.935
X1.3	0.942	0.915	0.881	0.891	0.900
X2.1	0.862	0.947	0.885	0.887	0.857
X2.2	0.886	0.943	0.851	0.893	0.898
X2.3	0.925	0.963	0.915	0.908	0.879
X2.4	0.915	0.939	0.883	0.938	0.938
X3.1	0.911	0.900	0.956	0.878	0.871
X3.2	0.924	0.914	0.951	0.876	0.868
X3.3	0.930	0.897	0.978	0.932	0.901
X3.4	0.932	0.924	0.962	0.915	0.887
X3.5	0.939	0.902	0.972	0.924	0.874
X3.6	0.911	0.875	0.957	0.918	0.901
X3.7	0.921	0.892	0.965	0.932	0.915
X3.8	0.910	0.885	0.972	0.895	0.887
X4.1	0.877	0.904	0.880	0.963	0.914
X4.2	0.850	0.903	0.901	0.963	0.885
X4.3	0.917	0.942	0.947	0.971	0.923
X4.4	0.921	0.938	0.905	0.957	0.897
Y1.1	0.826	0.822	0.832	0.811	0.868
Y1.2	0.880	0.879	0.856	0.866	0.958
Y1.3	0.847	0.854	0.829	0.840	0.937
Y1.4	0.837	0.850	0.830	0.840	0.859
Y1.5	0.828	0.847	0.817	0.860	0.907
Y1.6	0.903	0.913	0.883	0.926	0.948

Sumber: Output SmartPLS 4.0.9.9 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13, terlihat bahwa seluruh indikator variabel yang diteliti memperoleh nilai > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini tidak memiliki permasalahan dan layak digunakan untuk dilakukan penelitian. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

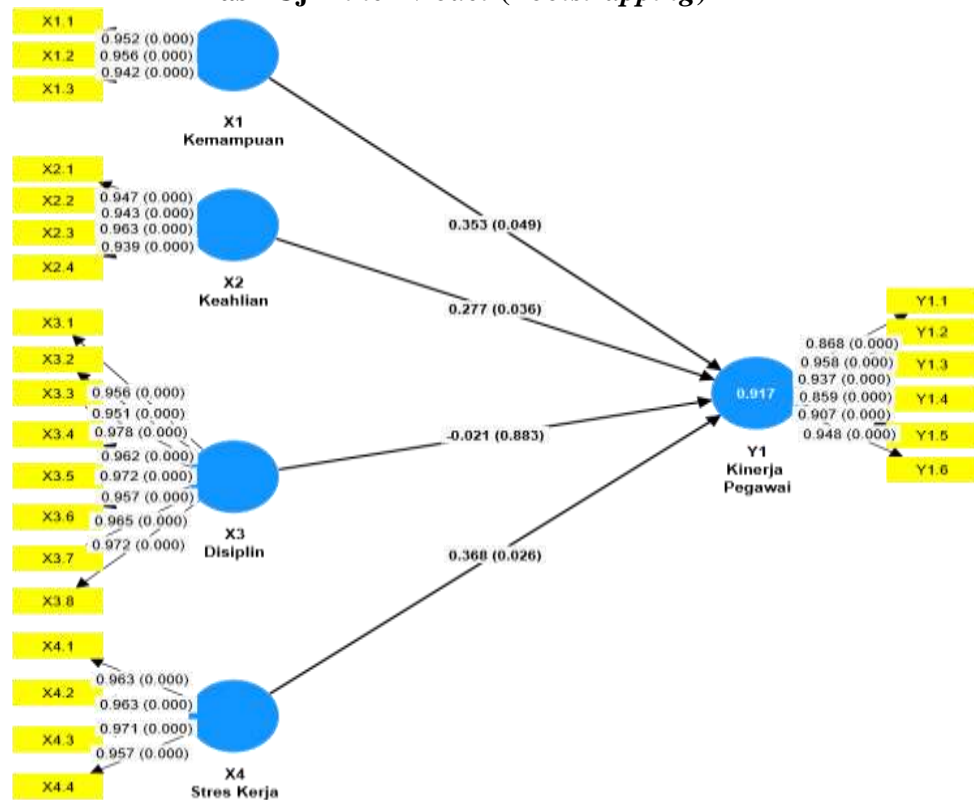
## 2. Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Dalam penilaian model struktural, terdapat beberapa komponen yang

menjadi kriteria, yaitu nilai *R-Square* dan signifikansi. Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing mengindikasikan model yang kuat, moderat, dan lemah. Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural adalah signifikansi. Nilai signifikansi yang digunakan adalah *t-value* dengan (*two-tailed*), yaitu 1,65 (tingkat signifikansi 10%), 1,96 (tingkat signifikansi 5%), dan 2,58 (tingkat signifikansi 1%). Dengan menggunakan kriteria-kriteria tersebut, model struktural dapat dinilai berdasarkan nilai *R-Square* dan signifikansi untuk mengevaluasi kekuatan model dan tingkat signifikansinya Hamid & Anwar (2019).

Adapun model struktural penelitian berdasarkan hasil uji Bootstrapping dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gamba4.3**  
**Hasil Uji Inner Model (Bootstrapping)**



Sumber: Hasil analisis dengan Smart PLS 4.0.9.9 2023



Signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dievaluasi melalui *p-value* antara variabel eksogen (variabel bebas) dan variabel endogen (variabel terikat). Uji langsung antara variabel bebas dan variabel terikat dapat ditemukan dalam *Path Coefficient* berikut ini.

*Path coefficients* dalam konteks analisis statistik adalah untuk mengestimasi parameter atau koefisien yang menggambarkan hubungan antara variabel dalam model. *Path coefficients* diperoleh melalui proses seperti pemodelan regresi atau analisis regresi linier, di mana variabel independen digunakan untuk memprediksi variabel dependen. *Output patch coefficients* berdasarkan hasil *bootstrapping* dapat dilihat pada gambar berikut.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1_Kemampuan -> Y1.Kinerja Pegawai	0.353	0.373	0.178	1.977	0.049
X2_Keahlian -> Y1.Kinerja Pegawai	0.277	0.264	0.131	2.108	0.036
X3_Disiplin -> Y1.Kinerja Pegawai	-0.021	-0.033	0.142	0.147	0.883
X4_Stres Kerja -> Y1.Kinerja Pegawai	0.368	0.373	0.165	2.228	0.026

Sumber: Output SmartPLS 4.0.9.9 (2024)

Hasil yang diperoleh pada Tabel 4.14, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 2: Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai  $t_{statistik}$  sebesar 1,977, nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,96 dan nilai *p value* 0,049 lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan 0,05. Artinya variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 2 **diterima**.

2) Hipotesis 3: Pengaruh keahlian terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji hipotesis 3 diperoleh nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 2,108. Nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,96 dan nilai  $p$  *value* 0,036 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 **diterima**.

3) Hipotesis 4: Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji hipotesis 4 diperoleh nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 0,147. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  lebih kecil dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,96 dan nilai  $p$  *value* 0,883 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 4 **ditolak**.

4) Hipotesis 5: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil uji hipotesis 5 diperoleh nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 2,228. Nilai  $t_{\text{statistik}}$  lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,96 dan nilai  $p$  *value* 0,026 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 5 **diterima**.

a. Nilai *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* ( $R^2$ ) mengindikasikan sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik tingkat determinasi antara variabel bebas dan terikat. *Output* hasil estimasi *R-Square* disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.15**  
**Nilai *R Square***

	R-square	Adjusted R-square
Y1.Kinerja Pegawai	0.917	0.911

*Sumber: Output SmartPLS 4.0.9.9 (2024)*

Berdasarkan nilai *R-Square* yang terdapat dalam Tabel 4.15, mengamabarkan besarnya kontribusi variabel kemampuan, keahlian, disiplin dan streas kerja terhadap kinerja pegawai adalah 91,1% atau 0,911. Sedangkan sisanya 8,9 % merupakan kontribusi diluar dari model penelitian ini seperti motivasi.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan statistik inferensial, maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kemampuan yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Mereka dapat mengatasi tantangan dan menanggapi perubahan dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Kemampuan yang tinggi cenderung berkorelasi dengan tingkat kualitas kerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki kemampuan yang diperlukan dapat menghasilkan produk atau layanan dengan standar yang lebih tinggi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, adaptabilitas menjadi kunci. Kemampuan yang baik memungkinkan pegawai untuk dengan cepat belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja atau tuntutan pekerjaan yang baru.

Kemampuan yang kuat juga dapat meningkatkan kemampuan inovasi pegawai. Mereka yang memiliki keahlian kreatif dan analitis dapat memberikan kontribusi baru dan solusi yang inovatif untuk permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Kemampuan individu berkontribusi pada

keberhasilan tim secara keseluruhan. Dalam banyak kasus, kemampuan gabungan anggota tim dapat menciptakan sinergi yang menghasilkan hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individu. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik cenderung lebih dapat diandalkan. Keandalan ini membangun kepercayaan dalam tim dan organisasi, karena orang lain tahu bahwa mereka dapat mengandalkan individu tersebut untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kemampuan yang terus berkembang dapat membantu pegawai dalam pengembangan karir mereka. Organisasi cenderung memberikan peluang yang lebih baik bagi mereka yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan dan peningkatan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan bisnis mereka.

Terdapat dampak yang signifikan dari kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Jaya (2012), yang menemukan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## 2. Pengaruh keahlian (X2) terhadap kinerja pegawai(Y)

Pegawai yang memiliki keahlian yang relevan dengan tugas pekerjaannya cenderung dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif. Mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan tingkat

produktivitas. Keahlian yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman membuat pegawai lebih siap menghadapi perubahan dalam pekerjaan. Mereka dapat lebih cepat beradaptasi dengan teknologi baru, metode kerja baru, atau perubahan strategis dalam organisasi.

Pegawai yang memiliki keahlian khusus di bidang mereka cenderung lebih inovatif. Mereka dapat memberikan ide-ide kreatif dan solusi yang mungkin tidak dapat diberikan oleh seseorang yang kurang berpengalaman atau tidak memiliki keahlian yang relevan. Keahlian yang baik meningkatkan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas, menghemat waktu dan sumber daya. Pegawai yang memiliki keahlian dianggap lebih dapat diandalkan oleh atasan dan rekan kerja. Ini membangun kepercayaan dan kredibilitas, yang penting dalam hubungan kerja dan berkontribusi pada atmosfer kerja yang positif. Meningkatkan keahlian dapat memberikan pegawai kepuasan pribadi dan meningkatkan motivasi. Mereka merasa diberdayakan karena dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

Pegawai yang memiliki keahlian yang relevan cenderung memiliki peluang pengembangan karir yang lebih baik. Mereka dapat bersaing lebih baik dalam promosi dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Keahlian memungkinkan pegawai untuk lebih efektif menangani tantangan dan masalah yang muncul dalam pekerjaan mereka. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk

mengidentifikasi dan memecahkan masalah dengan cara yang lebih efisien.

Dengan demikian, keahlian berperan sebagai fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi. Terdapat dampak yang signifikan dari keahlian (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016), yang menyatakan bahwa variabel keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh disiplin (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Penerapan disiplin sering kali fokus pada aturan dan peraturan, bukan pada pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja. Sanksi atau hukuman mungkin tidak selalu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka jika tidak ada hubungan yang jelas antara pelanggaran dan kinerja pekerjaan. Jika prosedur disiplin tidak jelas atau tidak teratur, hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian di antara pegawai. Mereka mungkin merasa tidak adil atau tidak tahu persis apa konsekuensi dari tindakan mereka, yang dapat mengurangi efektivitas disiplin. Pendekatan disiplin yang hanya fokus pada hukuman atau sanksi dapat mengabaikan upaya pengembangan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang penyebab masalah. Seringkali, pegawai membutuhkan bimbingan dan dukungan untuk memperbaiki kinerja mereka, bukan hanya hukuman. Komunikasi yang buruk atau kurangnya keterlibatan antara manajemen dan pegawai dapat mengurangi efektivitas disiplin. Jika

pegawai tidak merasa didengar atau terlibat dalam proses penyelesaian masalah, mereka mungkin kurang termotivasi untuk memperbaiki kinerja mereka. Jika budaya organisasi cenderung fokus pada hukuman dan penegakan aturan tanpa memberikan perhatian yang cukup pada pengembangan dan pembinaan, disiplin mungkin tidak memberikan dampak positif pada kinerja. Jika tidak ada sistem pengukuran kinerja yang objektif dan terukur, sulit untuk menentukan apakah disiplin diperlukan atau apakah sudah ada perbaikan yang berarti dalam kinerja pegawai. Penting untuk diingat bahwa pendekatan yang paling efektif dalam manajemen kinerja mungkin melibatkan kombinasi pendekatan disiplin dan pembinaan, dengan fokus pada pengembangan keterampilan, komunikasi terbuka, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Disiplin (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Oebobo Kupang. Hal ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh stres kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y)

Stres dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi pada tugas yang dihadapi. Pegawai yang merasa stres mungkin sulit fokus dan membuat keputusan yang tepat, sehingga kinerja mereka menurun. Stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan motivasi. Pegawai yang merasa terbebani oleh tekanan pekerjaan dan masalah pribadi cenderung kehilangan semangat untuk mencapai tujuan mereka, yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Stres yang

berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik.

Pegawai yang mengalami stres mungkin mengalami kelelahan, kecemasan, depresi, atau masalah kesehatan lainnya, yang semuanya dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal. Stres yang dialami oleh satu anggota tim dapat merambat dan menciptakan ketegangan di antara anggota tim lainnya. Konflik dan ketegangan ini dapat mengganggu kolaborasi dan kerja tim, yang penting untuk keberhasilan banyak organisasi. Stres dapat menyebabkan peningkatan tingkat kesalahan. Pegawai yang merasa terburu-buru atau tertekan mungkin cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada kualitas hasil kerja. Stres dapat membatasi kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Situasi yang memicu stres seringkali membuat seseorang fokus pada pemecahan masalah sehari-hari daripada mencari solusi inovatif. Pegawai yang mengalami stres cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya keterlibatan dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, manajemen stres dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan dapat melibatkan strategi seperti peningkatan komunikasi, dukungan psikologis, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja kehidupan untuk mengurangi tingkat stres di tempat kerja.



Terdapat dampak yang signifikan dari stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017), yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.