

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS DALAM MENERAPKAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DI UPT LABORATORIUM KESEHATAN DAN LINGKUNGAN DINAS KESEHATAN PROVINSI

Ahmad Hanafi¹⁾, Misnaimah²⁾

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru
email: ah0540705@gmail.com

Diterima : Mei 2019, Diterbitkan : Juni 2019

Abstrak

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan pedoman untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator teknis, *administratif* dan *procedural* sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. UPT Laboratorium Kesehatan dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau, merupakan salah satu laboratorium kesehatan yang ada di Kota Pekanbaru dan telah menerapkan SOP. Akan tetapi masih banyak petugas yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan SOP, hal ini berdampak pada mutu pelayanan yang diberikan oleh laboratorium kesehatan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di Unit Pelayanan Terpadu Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain *Cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada bulan November tahun 2017 di UPT Laboratorium Kesehatan dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas di UPT Laboratorium Kesehatan dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau dengan jumlah sebanyak 52 orang atau dengan pengambilan sampel secara *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Analisa dilakukan secara univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara inisiatif, kedisiplinan, pelatihan dan otoritas dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di UPT Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Diharapkan kepada petugas di UPT Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau agar dapat memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan kedisiplinan dan motivasi petugas sehingga meningkatkan kualitas kerja.

Kata Kunci : Inisiatif, Kedisiplinan, Pelatihan, Otoritas, Kinerja dan SOP.

Abstract

Standard Operating Procedure is a guideline for performing job tasks in accordance with the function and tool of government performance appraisal based on technical, administrative and procedural indicators in accordance with work procedures, working procedures and work system in the work unit concerned. UPT Labor Health Environment Dinas Kesehatan Riau Province, is one of the health laboratory in Pekanbaru City and has implemented Standard Operating Procedure. However, there are still many officers who do not perform their duties in accordance, this affects the quality of services provided by the health laboratory to the community. This study aims to determine the related factors associated with the performance of officers in applying in the Integrated Service Unit of the Environmental Health Laboratory of the Riau Province Health Office. This type of research is quantitative using Cross-sectional design. The study was conducted on November 2017 at UPT Health Laboratory of Health Department of Riau Province. Population in this research is all officer in UPT Health Laboratory of Health Department of Riau Province with amount of sample counted 52 people and sampling in total sampling. The measuring tool used is the questionnaire. The analysis was done

univariat and bivariate. The results showed that there was a relationship between the initiative, discipline, training and the authority with the performance of the officers at UPT Environmental Health Laboratory of the Riau Province Health Office. It is expected that the officers at UPT Environmental Health Laboratory of the Riau Province Health Office Laboratorium to improve their performance so that improve the work quality.

Keywords : Initiative, Discipline, Training, Authority, Performance and SOP.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang diberikan oleh instansi Pemerintah (Pusat, Pemerintah Propinsi, Kabupaten, Kota dan Kecamatan) kepada masyarakat merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat. Pada era otonomi daerah, fungsi pelayanan publik menjadi salah satu fokus perhatian dalam peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah. Oleh karenanya secara otomatis berbagai fasilitas pelayanan publik harus lebih didekatkan pada masyarakat, sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat (Wahab, 2011).

Berdasarkan kenyataan dilapangan masih banyak SOP yang tidak dijalankan di Unit Pelayanan Terpadu Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau dan hal ini berkaitan dengan penilaian kinerja organisasi publik, Standar operasional prosedur (SOP) dan langkah langkah menyusun SOP, serta meningkatkan akuntabilitas pelayanan publik melalui penerapan SOP (Kemenkes. RI, 2015).

Ada banyak faktor tidak berjalannya SOP disuatu instansi salah satunya adalah kinerja petugas. sampai saat ini masih banyak petugas yang tidak bekerja sesuai dengan SOP, hal ini disebabkan karena faktor pengetahuan petugas yang kurang sehingga berdampak pada kedisiplinannya. Faktor lainnya adalah monitoring dari atasan. Jika tidak ada monitoring dari atasan maka petugas acuh tak acuh dalam menjalankan tugas sesuai SOP (Waluyo, 2007).

Menurut penelitian Tiono, dkk (2011), yang dilakukan di Puskesmas Nusadua Kabupaten Serang diketahui bahwa

inisiatif, pelatihan dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan. Selain itu menurut penelitian Hermantyo (2009), bahwa kurangnya otoritas dari pimpinan dapat berdampak pada kinerja pegawai yang ada.

Unit Pelayanan Terpadu (UPT) Laboratorium Kesehatan dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau, merupakan salah satu laboratorium kesehatan yang ada di Kota Pekanbaru dan telah menerapkan SOP. Akan tetapi masih banyak petugas yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan SOP, hal ini berdampak dari mutu pelayanan yang diberikan oleh laboratorium kesehatan kepada masyarakat. Selain itu, dari hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu petugas di Labor Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau menyatakan bahwa pernah ada masyarakat yang tidak puas dengan pelayanan ditempat tersebut karena adanya keterlambatan pemberian hasil uji laboratorium. Selain itu petugas juga menyatakan bahwa mereka tidak pernah mendapatkan pelatihan terkait masalah SOP. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Dalam Menerapkan Standar operasional prosedur (SOP) di UPT Laboratorium Kesehatan Dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain *Cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada tanggal 4 hingga 14 November tahun 2017 di UPT Labor Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas di UPT

Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang dan pengambilan sampel secara *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Analisa dilakukan secara univariat dan bivariat.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1

No	Variabel Dependen	Hasil Ukur	F	Persentase (%)
1.	Kinerja	Kurang baik	22	42,3
		Baik	30	57,7
		Total	52	100
Variabel Independen				
2.	Inisiatif	Rendah	20	38,5
		Tinggi	32	61,5
		Total	52	100
3.	Kedisiplinan	Rendah	25	48,1
		Tinggi	27	51,9
		Total	52	100
4.	Pelatihan	Tidak pernah	23	44,2
		Pernah	29	55,8
		Total	52	100
5.	Otoritas	Rendah	24	42,3
		Tinggi	28	57,7
		Total	52	100

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja : dari 52 responden 22 orang (42,3%) memiliki kinerja yang kurang baik, dan sebanyak 30 orang (57,7%) memiliki kinerja yang baik.
2. Inisiatif : dari 52 responden 20 orang (38,5%) memiliki inisiatif yang rendah dalam bekerja, dan sebanyak 32 orang (61,5%) memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.
3. Kedisiplinan : dari 52 responden 25 orang (48,1%) memiliki kedisiplinan yang rendah

dalam bekerja, dan sebanyak 27 orang (51,9%) memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

4. Pelatihan : dari 52 responden 23 orang (44,2%) tidak pernah mengikuti pelatihan dan sebanyak 29 orang (55,8%) pernah mengikuti pelatihan.
5. Otoritas : dari 52 responden 24 orang (42,3%) menyatakan otoritas pimpinan rendah, dan 28 orang (57,7%) lainnya menyatakan otoritas pimpinan tinggi.

Analisis Bivariat

a. Hubungan Inisiatif dengan Kinerja

Tabel 2

Inisiatif	Kinerja				N	%	P value	POR (95%) CI
	Kurang baik		Baik					
	n	(%)	n	(%)				
Rendah	14	70,0	6	30,0	20	100	0,004	7,000
Tinggi	8	25,0	24	75,0	32	100		(2,012-
Total	22	64,5	30	57,7	52	100		24,358)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dari 20 orang yang memiliki inisiatif yang rendah dalam bekerja, sebahagian besar (70,0%) memiliki kinerja yang kurang baik dalam bekerja, sedangkan dari 32 responden yang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja didapatkan sebahagian besar (75,0%) memiliki kinerja yang baik. Hasil uji $q=chi\ square$ didapat $p_{value}=0,004$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini berarti ada hubungan signifikan antara inisiatif dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di UPT

Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Analisis keeratan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odss Ratio* (OR) = 7,000 (2,012-24,358) yang artinya responden yang mempunyai inisiatif rendah 7 kali lebih mungkin mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan dengan responden yang mempunyai inisiatif yang tinggi.

b. Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja

Tabel 3

Kedisiplinan	Kinerja				N	%	P value	POR (95%) CI
	Kurang baik		Baik					
	n	(%)	n	(%)				
Rendah	15	60,0	10	40,0	25	100	0,028	4,286
Tinggi	7	25,9	20	74,1	27	100		(1,323-
Total	22	42,3	30	57,7	52	100		13.881)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dari 25 orang yang memiliki kedisiplinan yang rendah dalam bekerja, sebahagian besar (60,0%) diantaranya memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan dari 27 responden yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja sebahagian besar (74,1%) memiliki

kinerja yang baik. Hasil uji $q=chi\ square$ didapat $p_{value}=0,028$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini berarti ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di UPT Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Analisis keeratan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odss Ratio* (OR) = 4,286 (1,323-

13.881) yang artinya responden yang memiliki kedisiplinan rendah 4 kali lebih mungkin memiliki kinerja yang kurang baik

dibandingkan dengan responden yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

c. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

Tabel 4

Pelatihan	Kinerja				N	%	P value	POR (95%) CI
	Kurang baik		Baik					
	n	(%)	n	(%)				
Tidak pernah	14	60,9	9	39,1	23	100	0,033	4,083
Pernah	8	27,6	21	72,4	29	100		(1,270-
Total	22	42,3	30	57,7	52	100		13.131)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dari 23 orang yang menyatakan tidak pernah mendapatkan pelatihan selama bekerja dan 14 orang (60,9%) diantaranya memiliki kinerja yang baik. Sedangkan dari 29 responden yang menyatakan tidak pernah mendapatkan pelatihan selama bekerja didapatkan sebanyak 8 orang (27,6%) memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil uji $q=chi\ square$ didapat $p_{value}= 0,033$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini berarti ada hubungan pelatihan dengan kinerja petugas dalam menerapkan

SOP di UPT Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Analisis keeratan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odss Ratio* (OR) = 4,083 (1,270-13.131) yang artinya responden yang menyatakan tidak pernah mendapatkan pelatihan, cenderung untuk memiliki kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang pernah mendapatkan pelatihan.

d. Hubungan Otoritas dengan Kinerja

Tabel 5

Otoritas	Kinerja				N	%	P value	POR (95%) CI
	Kurang baik		Baik					
	n	(%)	n	(%)				
Rendah	15	62,5	9	37,5	24	100	0,014	5,000
Tinggi	7	25,0	21	75,0	28	100		(1,522-
Total	22	42,3	30	57,7	52	100		16.425)

Berdasarkan tabel 5 diatas, dari 24 orang yang menyatakan otoritas pimpinan rendah sebahagian besar (62,5%) diantaranya memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan dari 28 responden yang menyatakan otoritas pimpinan tinggi

sebahagian besar (75,0%) memiliki kinerja yang baik. Hasil uji $q=chi\ square$ didapat $p_{value}= 0,014$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini berarti ada hubungan signifikan antara adanya otoritas pimpinan dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di UPT

Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Analisis keeratan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odss Ratio* (OR) = 5,000 (1,522-16.425) yang artinya responden yang menyatakan kurangnya otoritas pimpinan 5 kali lebih mungkin mempunyai kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang menyatakan otoritas pemimpin yang tinggi.

PEMBAHASAN

1. Hubungan inisiatif dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji $q=chi\ square$ didapat $p_{value}=0,004$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$ hal ini berarti ada hubungan inisiatif dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di UPT Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Analisis keeratan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odss Ratio* (OR) = 7,000 (2,012-24,358) yang artinya responden yang inisiatifnya rendah, 7 kali cenderung memiliki kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang inisiatifnya tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Urani (2009), bahwa terdapat hubungan antara inisiatif dengan kinerja petugas di Puskesmas Karyajaya Boyolali dengan nilai $p=0,009 < 0,05$.

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Adnani, 2010). Salah satu penyebab kurangnya kepuasan masyarakat berkaitan dengan SOP pelayanan yang menyebabkan mutu pelayanan menjadi berkurang. Berdasarkan kenyataan dilapangan masih banyak SOP yang tidak dijalankan di Unit Pelayanan Terpadu Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau dan hal ini berkaitan dengan penilaian kinerja organisasi publik, Standar

operasional prosedur (SOP) dan langkah langkah menyusun SOP, serta meningkatkan akuntabilitas pelayanan publik melalui penerapan SOP (Kemenkes. RI, 2015).

Inisiatif dapat menentukan kinerja seseorang. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Wahab, 2012). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Waluyo, 2007).

Ada banyak faktor tidak berjalannya SOP disuatu instansi salah satunya adalah kinerja petugas. sampai saat ini masih banyak petugas yang tidak bekerja sesuai dengan SOP, hal ini disebabkan karena faktor kurangnya inisiatif dari petugas dalam melaksanakan tugas saat bekerja.

Menurut asumsi peneliti adanya hubungan antara inisiatif dengan kinerja petugas disebabkan karena sebagian petugas tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner dimana banyak responden yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah berusaha untuk memberikan ide dalam bekerja dan mereka baru akan menjalankan tugas dengan baik apabila diawasi dan dilihat atasan.

2. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji $q=chi\ square$ didapat $p_{value}=0,028$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$ hal ini berarti ada hubungan kedisiplinan dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di UPT Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Analisis keeratan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odss Ratio* (OR) = 4,286 (1,323-13.881) yang artinya responden yang mempunyai kedisiplinan

yang rendah, 4 kali cenderung untuk memiliki kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Urani (2009), bahwa terdapat hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja petugas di Puskesmas Karyajaya Boyolali dengan nilai $p = 0,022 < 0,05$. Menurut penelitian Tiono, dkk (2011), yang dilakukan di Puskesmas Nusadua Kabupaten Serang diketahui bahwa kedisiplinan mempengaruhi kinerja petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Menurut Waluyo (2007), ada banyak faktor tidak berjalannya SOP disuatu instansi salah satunya adalah kinerja petugas. sampai saat ini masih banyak petugas yang tidak bekerja sesuai dengan SOP, hal ini disebabkan karena faktor pengetahuan petugas yang kurang sehingga berdampak pada kedisiplinannya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-perturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Untuk menjalankan suatu tugas di suatu organisasi, sangat dibutuhkan kedisiplinan kepada setiap petugasnya. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Adnani, 2010).

Menurut asumsi peneliti adanya hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja petugas disebabkan karena sebagian petugas tidak disiplin dalam bekerja, hal ini sesuai dengan kuesioner dimana banyak responden

yang menyatakan bahwa mereka jarang datang dengan tepat waktu, selain itu mereka menyatakan tidak pernah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.

3. Hubungan pelatihan dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji $q=chi\ square$ didapat $p_{value} = 0,033$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini berarti ada hubungan pelatihan dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di UPT Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Analisis keeratan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odds Ratio* (OR) = 4,083 (1,270-13.131) yang artinya responden yang menyatakan tidak pernah mendapatkan pelatihan, 4 kali cenderung untuk memiliki kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang pernah mendapatkan pelatihan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tiono, dkk (2011), yang dilakukan di Puskesmas Nusadua Kabupaten Serang diketahui bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja petugas dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pelatihan yaitu kegiatan yang melibatkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan disuatu bidang pekerjaan. Pelatihan sangat penting dilakukan untuk menunjang kinerja setiap karyawan (Adnani, 2010).

Pelayanan publik yang diberikan oleh instansi Pemerintah (Pusat, Pemerintah Propinsi, Kabupaten, Kota dan Kecamatan) kepada masyarakat merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat. Pada era otonomi daerah, fungsi pelayanan publik menjadi salah satu fokus perhatian dalam peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah. Oleh karenanya secara otomatis berbagai fasilitas pelayanan publik harus lebih didekatkan pada masyarakat, sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat (Wahab, 2011).

Prosedur kerja merupakan salah satu komponen penting dalam pelaksanaan

tujuan organisasi sebab prosedur memberikan beberapa keuntungan antara lain memberikan pengawasan yang lebih baik mengenai apa yang dilakukan dan bagaimana hal tersebut dilakukan; mengakibatkan penghematan dalam biaya tetap dan biaya tambahan; dan membuat koordinasi yang lebih baik di antara bagian-bagian yang berlainan. Untuk menjalan suatu prosedur kerja yang baik, sangat dibutuhkan pelatihan bagi setiap petugas, agar mereka dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada (Adnani, 2010).

Menurut asumsi peneliti adanya hubungan antara pelatihan dengan kinerja petugas. Kondisi ini disebabkan oleh karena banyak responden yang tidak mendapatkan pelatihan. Hal ini sesuai dengan kenyataan dilapangan dimana responden mengaku yang mendapatkan pelatihan hanyalah orang-orang yang terpilih saja. Bahkan dari hasil kuesioner diperoleh informasi bahwa mereka hanya kadang-kadang akan menerapkan pelatihan tentang SOP pada saat bertugas.

4. Hubungan otoritas dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji $q=chi\ square$ didapat $p_{value}=0,014$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$ hal ini berarti ada hubungan pelatihan dengan kinerja petugas dalam menerapkan SOP di UPT Laboratorium Kesehatan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Analisis keeratan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odds Ratio* (OR) = 5,000 (1,522-16.425) yang artinya responden yang menyatakan rendahnya otoritas pimpinan 5 kali lebih mungkin memiliki kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang menyatakan otoritas pemimpin yang tinggi.

Otoritas merupakan kapasitas, bawaan atau diperoleh untuk melaksanakan pengaruhnya terhadap kelompok. Otoritas pimpinan sangat dibutuhkan dalam suatu

organisasi untuk membentuk kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. (Adnani, 2010).

Menurut penelitian Hermantyo (2009), bahwa kurangnya otoritas dari pimpinan dapat berdampak pada kinerja pegawai yang ada. Otoritas adalah kapasitas, bawaan atau diperoleh untuk melaksanakan pengaruhnya terhadap kelompok. Otoritas sering disamakan dengan istilah 'kekuasaan', padahal sebenarnya tidak sama, kekuasaan lebih mengacu pada kemampuan untuk memerintah seseorang yang orang lain tidak memiliki kemampuan itu (Adnani, 2010).

Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, *administratif* dan *procedural* sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Tujuan SOP adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi pemerintahan untuk mewujudkan *good governance*. Standar operasional prosedur tidak saja bersifat internal tetapi juga eksternal, karena SOP selain dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, juga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi publik di mata masyarakat berupa responsivitas, tanggungjawab, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian SOP merupakan pedoman atau acuan untuk menilai pelaksanaan kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, *administratif* dan *procedural* sesuai dengan tata hubungan kerja dalam organisasi yang bersangkutan (Kemenkes. RI, 2015).

Salah satu faktor penyebab kurang baiknya kinerja petugas dalam melaksanakan tugas sesuai SOP adalah monitoring dari atasan. Jika tidak ada monitoring dari atasan maka petugas acuh

tak acuh dalam menjalankan tugas sesuai SOP (Waluyo, 2007).

Menurut asumsi peneliti adanya hubungan antara otoritas dengan kinerja petugas disebabkan karena pimpinan yang kurang melakukan monitoring pada petugas dalam bekerja, sehingga hal ini mempengaruhi kedisiplinan mereka yang kurang dan juga mempengaruhi kinerja petugas untuk melaksanakan tugas sesuai SOP. Akan tetapi dari hasil penelitian sebagian petugas sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP, hal ini didukung dari hasil kuesioner dimana banyak responden yang menjawab bahwa pimpinan selalu mengingatkan petugas untuk melakukan tugas sesuai SOP.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan antara inisistif dengan kinerja petugas dalam menerapkan standar operasional prosedur (SOP) di Unit Pelayanan Terpadu Laboratorium Kesehatan dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau.
2. Terdapat hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja petugas dalam menerapkan standar operasional prosedur (SOP) di Unit Pelayanan Terpadu Laboratorium Kesehatan dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau.
3. Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja petugas dalam menerapkan standar operasional prosedur (SOP) di Unit Pelayanan Terpadu Laboratorium Kesehatan dan Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau.
4. Terdapat hubungan antara otoritas pimpinan dengan kinerja petugas dalam menerapkan standar operasional prosedur (SOP) di Unit Pelayanan Terpadu Laboratorium Kesehatan dan

Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz. E. (2011). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Boduose Media Jakarta
- Adnani, H. (2014). *Buku Ajar Manajemen Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Anugrah, dkk. (2010). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makasa*. Diakes dari: jurnal riset manajemen dan bisnis vol.2. no , Februari 2017.
- Dahlan, S. (2011). *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Hasugian. R & Lindawati. V, (2016). *Peran Standar Operasional Prosedur Penanganan Spesimen Untuk Implementasi Keselamatan Biologik (Biosafety) Implementasi Kebijakan, SOP Dan Pembinaan Aparatur*. Diakes dari: jurnal riset manajemen dan bisnis vol.2. no , Februari 2017.
- Kemenkes. RI. (2016). *Petunjuk Teknis Penggunaan dana Alokasi Khusus Bidang Kesehatan, Serta Sarana dan Prasarana penunjang Subbidang Sarpras Kesehatan*.
- _____ (2015). *Pedoman Penyusunan Domkumen Akreditasi*.
- _____ (2013). *Kurikulum Dan Modul Pelatihan Teknis Tentang Pengelolaan Advokasi Kesehatan*.
- _____ (2016). *Buku Panduan Instrumen Pemantauan Puskesmas yang memberikan pelayanan sesuai standar*.
- Muhammad. I. (2012). *Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Kesehatan Menggunakan Metode Ilmiah*. Jakarta: Citapustaka Media Perintis

- Muh Nawawi, (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat*. Diakses dari: jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik vol.2. no , Februari 2017.
- Nazvia,dkk. (2014). *Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan SOP Asuhan Keperawatan di RSUD Gambir Kota Kediri* Diakses dari: jurnal administrasi kesehatan Indonesia volume.XXVIII. no 1, Desember 2017.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Purwandari. A. (2012). *Ilmu Kesehatan Masyarakat dalam Konteks Kebidanan*. Jakarta: ECG
- Waluyo, (2007). *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jakarta: Mandar Maju.
- Wahab, S. (2014). *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara