



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN FASILITAS  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PUSKESMAS TUKTUK SIADONG KAB. SAMOSIR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**WELI SEPTI LANINGSIH**

1715310091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL

: ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TUKTUK SIADONG KAB.  
SAMOSIR

NAMA

: WELI SEPTI LANINGSIH

N.P.M

: 1715310091

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 09 Juni 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muhiarram Ritonga, BA., MSc.M

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Irawan, SE., M.Si

Hartato Rianto, SE.Sy., M.E

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Weli Septi Laningsih  
NPM : 1715310091  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kemampuan kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tuktuk Siadong Kab. Samosir

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mngalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis:

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2022



**Weli Septi Laningsih**

**NPM: 1715310091**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Weli Septi Laningsih  
NPM : 1715310091  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa akan datang.

Demikian surat ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2022

Yang membuat pernyataan



**Weli Septi Laningsih**

**NPM: 1715310091**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong. Populasi pada penelitian ini berjumlah 31 pegawai. Jumlah sampel juga sebanyak 31 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 26, Penelitian dilakukan di tahun 2021. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan fasilitas kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong Kab. Samosir. Kemampuan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,469, *thitung* sebesar 5,980 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Fasilitas kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,285, *thitung* sebesar 3,013 dan nilai signifikan sebesar 0,005. Kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai *Fhitung* sebesar 28,869. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kemampuan kerja dengan *thitung* terbesar yaitu 5,980. Selain itu, 67,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari kemampuan kerja dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kemampuan kerja dan fasilitas kerja.

**Kata kunci :** Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine the impact of job ability and job facilities on employee performance at the Tuktuk Siadong Health Center. This research's population consisted of 31 employees. A total of 31 people were asked to participate in the survey. Saturated sampling was used as a sampling technique. This research combined primary data with quantitative data collected via questionnaires and processed using the SPSS version 26 application. The research was carried out in the year 2021. Multiple linear regression models were used for analysis. The results showed that job ability and job facilities both partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Tuktuk Siadong Health Center. Job ability had a regression value of 0,469, a tcount of 5,980 and a significant value of 0,000. Job facilities had a regression value of 0,285, a tcount of 3,013, and a significant value of 0,005. Job ability and job facilities simultaneously had a significant value of 0,000 and an fcount of 28,869. The variable that most dominantly influenced employee performance was job ability with the largest tcount of 5,980. In addition, 67,3% of employee performance can be explained and obtained from job ability and job facilities, while the rest was obtained from other factors. Employee performance had a very strong relationship with job ability and job facilities.*

**Keywords :** *Job Ability, Job Facilities, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

### *Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillahirribil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul "**Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tuktuk Siadong Kab. Samosir**". Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari pihak lain, proposal ini tidak dapat terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., Selaku Rektor Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, CiQaR., CIQnR., CIMMR. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Irawan, SE., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Hartato Rianto, SE., Sy., ME., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Pimpinan dan staf serta seluruh civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada kedua orang tua saya tercinta yang telah memberikan semangat, dukungan doa maupun materi dan begitu banyak perhatian cinta dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan baik.
8. Pimpinan dan staf Puskesmas Tuktuk Siadong Kab. Samosir yang telah bersedia memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian di tempat.

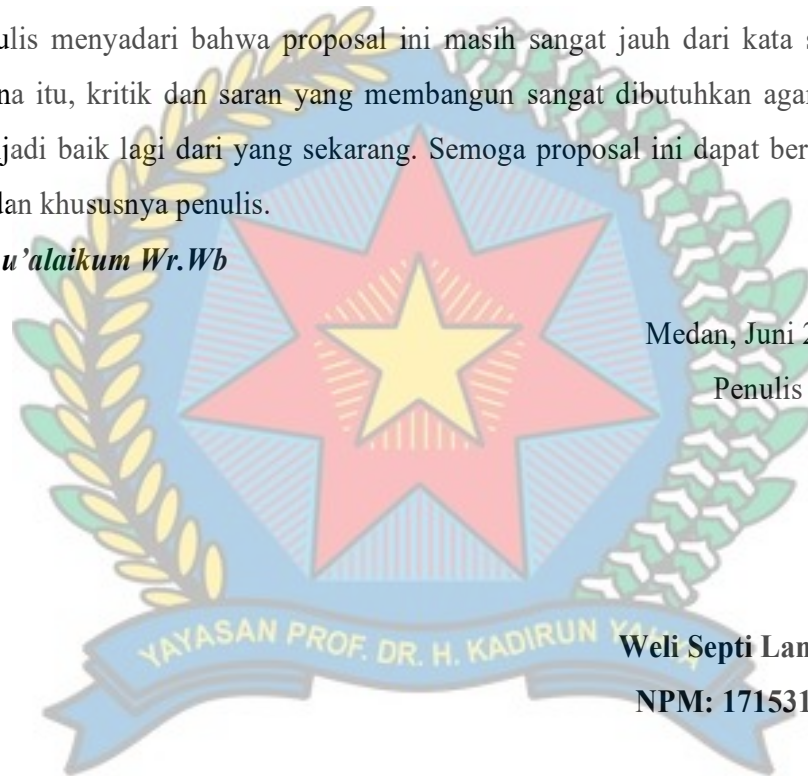
9. Teman-teman seperjuangan di program studi manajemen, semoga apa yang dicita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan agar proposal dapat menjadi baik lagi dari yang sekarang. Semoga proposal ini dapat berguna bagi pembaca dan khususnya penulis.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Medan, Juni 2022

Penulis



**Weli Septi Laningsih**

**NPM: 1715310091**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8
1. Teori Atribusi.....	8
2. Kinerja Pegawai.....	9
3. Kemampuan kerja.....	12
4. Fasilitas kerja.....	14
B. Penelitian Sebelumnya .....	18
C. Kerangka Konseptual .....	20
D. Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu penelitian .....	28
C. Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data .....	31

E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
<b>A. Hasil Penelitian .....</b>	<b>36</b>
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
2. Deskripsi Fasilitas dan Hasil Kinerja Pegawai.....	39
3. Frekuensi Karakteristik Responden .....	40
4. Frekuensi Jawaban Responden.....	44
<b>B. Pembahasan.....</b>	<b>63</b>
1. Uji Kualitas Data .....	63
2. Uji Asumsi Klasik.....	67
3. Uji Regresi Linier Berganda .....	73
4. Uji Hipotesis.....	75
5. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>72</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 hasil pra-survey untuk variabel kinerja pegawai .....	3
Tabel 1. 2 hasil pra-survey untuk variabel kemampuan kerja .....	4
Tabel 1. 3 hasil pra-survey untuk variabel fasilitas kerja .....	5
Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Sebelumnya .....	18
Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian .....	28
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....	29
Tabel 3. 3 Populasi Penelitian .....	31
Tabel 3. 4 Instrumen Skala Likert .....	33
Tabel 4. 1 Fasilitas pendukung .....	39
Tabel 4. 2 Hasil Kinerja Pegawai Puskesmas Tuktuk Siadong .....	40
Tabel 4. 3 Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	41
Tabel 4. 4 Frekuensi Karakteristik Usia Responden .....	41
Tabel 4. 5 Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	42
Tabel 4. 6 Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden .....	43
Tabel 4. 7 Frekuensi Status Pernikahan Responden .....	43
Tabel 4. 8 Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.....	44
Tabel 4. 9 Mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat .....	45
Tabel 4. 10 Mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan .....	46
Tabel 4. 11 Latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan .....	47
Tabel 4. 12 Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja .....	48
Tabel 4. 13 Lama bekerja sangat menambah pengalaman saya dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan .....	49
Tabel 4. 14 Tingkat usia bekerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan saya, semakin tinggi usia, semakin tinggi kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.....	50
Tabel 4. 15 Fasilitas alat medis lengkap .....	51
Tabel 4. 16 Sejauh ini kamar pasien cukup untuk menampung pasien .....	51

Tabel 4. 17 Fasilitas yang ada sangat membantu pengobatan BPJS kesehatan ataupun yang non BPJS.....	52
Tabel 4. 18 Peralatan yang digunakan sudah modern (CT Scan, USG, dll) .....	53
Tabel 4. 19 Fasilitas kesehatan yang tersedia menunjang kinerja.....	54
Tabel 4. 20 Ruang tunggu dan toilet yang disediakan luas, bersih dan nyaman .....	55
Tabel 4. 21 Tersedianya tempat parkir yang memadai bagi pegawai dan pasien .....	56
Tabel 4. 22 Saya mengerjakan tugas yang diberikan sesuai standar oprasional yang berlaku .....	57
Tabel 4. 23 Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki .....	57
Tabel 4. 24 Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.....	58
Tabel 4. 25 Saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat .....	59
Tabel 4. 26 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan telitidan tepat waktu sesuai dengan yang diinginkan .....	60
Tabel 4. 27 Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.....	61
Tabel 4. 28 Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung .....	62
Tabel 4. 29 Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain.....	62
Tabel 4. 30 Hasil kevalidan setiap butir pertanyaan variabel kemampuan kerja (X1) 63	
Tabel 4. 31 Hasil kevalidan setiap butir pertanyaan variabel fasilitas kerja (X2).....	64
Tabel 4. 32 Hasil kevalidan setiap butir pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y)....	65
Tabel 4. 33 Hasil uji reliabilitas untuk variabel kemampuan kerja (X1) .....	66
Tabel 4. 34 Hasil uji reliabilitas untuk variabel fasilitas kerja (X2).....	66
Tabel 4. 35 Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai (Y).....	67
Tabel 4. 36 Normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov .....	70
Tabel 4. 37 Hasil uji multikolinieritas .....	71
Tabel 4. 38 Hasil uji regresi linear berganda.....	73
Tabel 4. 39 Hasil uji F (uji simultan).....	76
Tabel 4. 40 Hasil uji t (uji parsial) .....	77
Tabel 4. 41 Hasil uji determinasi .....	78
Tabel 4. 42 Tipe hubungan pada uji determinasi .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar2. 1 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	38
Gambar 4. 2 Histogram P-P Plot uji normalitas .....	68
Gambar 4. 3 Histogram uji normalitas .....	69
Gambar 4. 4 Scatterplot hasil uji heteroskedastisitas .....	72



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi termasuk juga organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan memperoleh sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Diharapkan dengan mengelolah sumber daya manusia (pegawai) tersebut, maka kinerja mereka dapat ditingkatkan sebagai tujuan yang diinginkan oleh organisasi pemerintah agar dapat tercapai.

Pemerintah telah menyediakan berbagai macam fasilitas kesehatan meningkatkan drajat kesehatan masyarakat, salah satunya Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas merupakan perangkat pemerintah Kabupaten/Kota dalam bidang kesahatan yang mempunyai wilayah kerja meliputi satu kecamatan atau sebagian dari kecamatan.

Puskesmas memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan fasilitas kesehatan bagi masyarakat. Pelayanan yang diberikan puskesmas menjadi sebuah pelayanan yang secara langsung dapat dirasakan oleh masyarakat. Pelayanan yang diberikan puskesmas sangat bergantung dari kualitas Sumber Daya Manuis yang ada di rumah sakit. Adanya rasa keterikatan pegawai dengan puskesmas dimana mereka bekerja membuat pegawai bekerja dengan lebih antusias untuk memberikan yang terbaik sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi instansi, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Mathis dan Jackson (2016) menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang bekerja yaitu faktor kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, serta dukungan organisasi seperti

pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi atau fasilitas, serta standar kinerja manajemen dalam hal prinsip prosedur kerja dan rekan kerja.

Menurut Thoha (2014), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecepatan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty (2018) yang memberikan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Djoyowiriono (2013) menyatakan bahwa penyediaan fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memudahkan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa saran dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thomas (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Puskesmas Tuktuk Siadong adalah salah satu unit pelayanan kesehatan di daerah Kecamatan Simanindo Kabupaten Samosir. Jumlah tenaga kesehatan pada Puskesmas Tuktuk Siadong sejumlah 31 orang. Sebagian dari mereka sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama selebihnya masih pegawai baru.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran penting yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, pembuatan perencanaan, dan pengendalian serta pemahaman data-data. Oleh karena itu, pengelolaan terhadap pegawai perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi pemerintah guna mendapatkan kinerja yang lebih baik dari pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sebagian pegawai kurang sigap dan cekatan dalam menangani pasien. Hal ini diketahui dari tugas yang menjadi pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pegawai hanya menjalankan tugas dan tanggung jawab tanpa adanya pengalaman yang lebih dibidang pekerjaan sehingga pegawai hanya bekerja sekedar menyelesaikan kewajibannya. Hal ini membuat kinerja pegawai kurang baik atau kurang kompeten. Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan terdapat permasalahan pada kinerja pegawai. Dimana, dari 10 orang pegawai yang diwawancarai, sebagian besar menunjukkan tidak puas kinerja pegawai yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Pra-survey Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	2	20%	8	80%
2	Saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat	5	50%	5	50%
3	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	5	50%	5	50%
4	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung	3	30%	7	70%

Sumber: Penulis 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 10 orang responden hanya 2 orang pegawai yang setuju bahwa tugas yang menjadi pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat. Hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Terakhir, hanya 3 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mendapatkan tim kerja yang saling mendukung. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada personal individu pegawai terhadap hasil kinerja pegawai di instansi yang dapat diidentifikasi dengan pegawai yang mendapatkan tugas



pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta rasa untuk kerja sama tim masih belum saling mendukung satu sama lain.

Kemampuan memiliki peranan penting dalam membentuk suatu keahlian pada masing-masing individu. Kemampuan merupakan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Kemampuan kerja yang tidak optimal dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan semakin menurun. Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan ternyata masih ditemukan adanya masalah pada kemampuan kerja pegawai. Dimana, dari 10 orang pegawai yang diwawancarai, sebagian besar menunjukkan tidak puas dengan kemampuan kerja yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra-survey Untuk Variabel Kemampuan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan	5	50%	5	50%
2	Latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan	4	40%	6	60%
3	Tingkat usia bekerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan saya, semakin tinggi usia semakin tinggi kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya	2	20%	8	80%

Sumber: Penulis 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 10 orang responden hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan. Hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan. Terakhir, hanya 2 orang pegawai yang setuju bahwa tingkat usia bekerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan, semakin tinggi usia semakin tinggi kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kemampuan yang diidentifikasi dengan kemampuan individu yang sebagian

belum mampu menghadapi masalah yang terjadi di lingkungan ini dimungkinkan karena latar belakang tingkat pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan.

Puskesmas Tuktuk Siadong juga berusaha memberikan fasilitas yang baik untuk digunakan di dalam instansi. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja seorang pegawai, dimana fasilitas kerja yang lengkap akan mendukung orang yang bekerja di dalamnya untuk bekerja lebih baik. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan dari pihak instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan observasi dan pra-survey yang dilakukan ternyata masih ditemukan adanya masalah pada fasilitas kerja pegawai. Dimana, dari 10 orang pegawai yang diwawancarai, sebagian besar menunjukkan tidak puas dengan fasilitas kerja yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabell. 3 Hasil Pra-survey Untuk Variabel Fasilitas Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Fasilitas alat medis lengkap	1	10%	9	90%
2	Peralatan yang digunakan sudah modren (USG, dll)	0	0%	10	100%
3	Tersedianya tempat parkir yang memadai bagi pegawai dan pasien	2	20%	8	8%

Sumber: Penulis 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 10 orang responden hanya 1 orang pegawai yang setuju bahwa fasilitas alat medis di puskesmas lengkap. Dimana tidak ada satupun pegawai yang setuju bahwa peralatan yang digunakan puskesmas tuktuk siadong sudah modren. Terakhir, hanya 2 orang pegawai yang setuju bahwa tersedianya tempat parkir yang memadai bagi pegawai dan pasien. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada fasilitas kerja pada instansi yang diidentifikasi dengan peralatan medis di puskesmas masih kurang memadai, sebagai akibat dari hal tersebut pasien yang tidak bisa ditanganin oleh puskesmas hanya dapat melayani rawat jalan atau dirujuk kerumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja pegawai puskes harus mampu ditingkatkan, serta faktor kemampuan kerja dari pegawai

yang rendah juga dapat menghambat kinerja pegawai dimana pegawai yang mampu pasti memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian terdahulu dari William G. M. Louhenapessy (2019) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan demikian juga penelitian dari Widyo Subagyo (2013).

Berdasarkan fenomena yang berhasil dikumpulkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah **“Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tuktuk Siadong Kab. Samosir”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalahnya yaitu:

- a. Kemampuan kerja Puskesmas Tuktuk Siadong dianggap kurang kompeten.
- b. Fasilitas yang tersedia di Puskesmas Tuktuk Siadong kurang memadai.
- c. Kemampuan kerja dan fasilitas Puskesmas Tuktuk Siadong yang dianggap kurang memuaskan mengakibatkan menurunnya kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Tuktuk Siadong.

### **2. Batasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari kemampuan dan fasilitas kerja pada kinerja pegawai puskesmas tuktuk siadong.
- b. Kemampuan kerja berfokus pada pegawai tetap puskesmas Tuktuk siadong.

- c. Fasilitas kerja dibatasi pada peralatan yang dibutuhkan pihak puskesmas dan fasilitas penunjang untuk pegawai dan pasien.
- d. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan aplikasi bantu yaitu *software* SPSS versi 26.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong?
2. Apakah Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong?
3. Apakah Kemampuan dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong.
- b. Untuk mengetahui apakah Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong.
- c. Untuk mengetahui apakah Kemampuan dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong.

#### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

##### a. Bagi Penulis

Penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program strata 1 jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Serta penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan bahan masukan yang positif bagi pihak manajemen Puskesmas Tuktuk Siadong agar mampu mengambil langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan untuk membuat kebijakan mengenai pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawainya.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian/acuan yang berguna bagi mahasiswa lainnya untuk melakukan penelitian di masa akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan oleh William G.M. Louhenapessy (2019), Universitas Pattimura yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Biro Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Setda Provinsi Papua”.

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kemampuan dan Fasilitas kerja dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja karyawan ASN biro kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan setda provinsi Papua.

2. Jumlah Sampel

Pada penelitian terdahulu, sampel yang digunakan berjumlah 100 pegawai atau responden. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan pegawai atau responden dengan jumlah 31 pegawai.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penelitian terdahulu adalah kantor Sekretaris Daerah (SetDa) Biro Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan, Papua. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tuktuk Siadong Kecamatan Simanindo Kabupaten Samsir.



## BAB II LANDASAN TEORITIS

### A. Landasan Teori

#### 1. Teori Atribusi

Menurut Noviani (2018), teori atribusi pada dasarnya berupaya untuk menjelaskan bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Dalam perkembangannya, teori ini pun lebih memfokuskan pada berbagai langkah yang dilakukan untuk meninjau lebih lanjut pola kegagalan dalam proses atribusi (Kelley dan Michela, 2013). Terdapat beberapa elemen dalam teori atribusi menurut Julius (2013), diantaranya:

- 1) Atribusi Internal, yaitu keberhasilan dan kegagalan disebabkan oleh faktor yang bersifat internal atau faktor internal.
- 2) Atribusi Eksternal, yaitu faktor penyebab keberhasilan dan kegagalan yang disebabkan oleh kekuatan eksternal.
- 3) Atribusi Stabil, yaitu keberhasilan dan kegagalan yang dipengaruhi oleh faktor yang bersifat jangka panjang dan sulit mengalami perubahan.
- 4) Atribusi Tidak Stabil, yaitu keberhasilan dan kegagalan yang diperoleh oleh faktor yang bersifat sementara.
- 5) Atribusi dapat Dikontrol, yaitu suatu kondisi dimana keberhasilan dan kegagalan yang didapat dikelola dan dikendalikan.
- 6) Atribusi Tidak dapat Dikontrol, yaitu suatu kondisi dimana keberhasilan dan kegagalan dapat dikelola dan dikendalikan.

Weiner (2015), menjelaskan terkait faktor-faktor yang paling mempengaruhi atribusi, yaitu *Ability* (kemampuan), *Task Difficulty* (kesulitan tugas), *Effort* (upaya) dan *Luck* (keberuntungan).

Teori atribusi dinilai relevan untuk menjelaskan penelitian ini karena secara sederhana dapat menggambarkan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Khusus dalam penelitian ini, elemen teori atribusi pada

suatu bentuk perilaku atau sikap pegawai ditentukan oleh penyebab diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal).

## 2. Kinerja Pegawai

### a. Definisi Kinerja

Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu adalah pengertian dari kinerja (Kasmir, 2016). Menurut Robbins (2014), kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*, Anwar & Komariyah (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015).

Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Gibson (2012), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara negatif maupun positif pada penyelesaian tujuan organisasi (Colquitt, 2011). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012)



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Empat faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2016) yaitu:

##### 1) Faktor Kemampuan

Faktor ini terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*skill*) yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

##### 2) Faktor Motivasi

Faktor ini yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

##### 3) Faktor Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman seorang karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki maka seorang karyawan telah terbiasa dan memiliki penguasaan yang baik terhadap tugas dan pekerjaan tersebut, sehingga berbagai kesalahan dapat diminimalisir.

##### 4) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja

Faktor ini merupakan faktor penunjang aktivitas pekerjaan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi tidak dapat memiliki kinerja yang baik tanpa ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Seperti misalnya seorang mekanik sepeda motor, sehebat apapun mekanik sepeda motor tanpa adanya sarana kerja berupa kunci yang pas dan obeng yang memadai membuat mekanik tidak dapat melakukan banyak hal untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

### c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

5) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

6) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

7) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan”.

Menurut Sastrohadiwiryono (2019), Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dihasilkan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama.

### 3. Kemampuan kerja

#### a. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan seorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seseorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012).

Mangkunegara (2013) menyatakan kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pengetahuan dan keterampilan. Menurut Robbins & Judge (2015), kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Menurut Thoha (2014), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecepatan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut

#### b. Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Moenir, 2008), yaitu:

- 1) *Technical Skill* (kemampuan teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja,

- 2) *Human Skill* (kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (kemampuan konseptual) adalah kemampuan untuk melihat gambar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

**c. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Menurut Binardi (2013), menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

**d. Indikator Kemampuan Kerja**

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2012), yaitu:

- 1) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- 3) Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.

## 4. Fasilitas kerja

### a. Definisi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2013). Husna (2012), menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prestasi yang diperlakukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya fasilitas kinerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Sementara Djowirono (2013) menyatakan bahwa penyediaan fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2015), Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin-mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas-fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah

sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan

## **b. Jenis dan Manfaat Fasilitas Kerja**

### 1) Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Siagian (2015), Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung pada jenis usaha dan besarkecilnya perusahaan tersebut.

Jenisnya terbagi dua yaitu:

- a) Fasilitas sarana kantor, misalnya: komputer, AC, kipas, telepon, faximile, kursi, meja, mesin tik, filing cabinet, lemari, kertas, televisi, mesin photo copy, OHP, IN Foccus, wireless, tinta, penghapus, pulpen dan peralatan tulis lainnya.
- b) Fasilitas perasarana kantor, misalnya: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin kamar mandi, pendidikan dan pelatihan.

### 2) Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Rivai (2014), “Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaatnya peralatan kantor bagi pegawai yaitu:

#### a) Pegawai

Mengurangi kebosanan dan keletihan apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang, untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaan, menhemat waktu dan tenaga, menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik, meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

#### b) Perusahaan/kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit.

### c. Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Robbins (2014), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

- 1) Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.
- 2) Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.
- 3) Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

### d. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), indikator fasilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Tempat istirahat atau tempat makan  
Tempat istirahat atau tempat makan yaitu tersedianya tempat istirahat atau tempat makan yang memadai.
- 2) Alat tulis bagi karyawan

Alat tulis bagi karyawan yaitu tersediannya alat tulis bagi karyawan berupa pulpen, buku dll.

3) Komputer dan printer bagi karyawan

Komputer dan printer bagi karyawan yaitu tersediannya komputer dan printer yang memadai atau yang mencukupi bagi karyawannya.

Menurut Djoyowiriono (2013) menyatakan bahwa indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi gedung dan kantor
- 2) Peralatan dan perlengkapan kantor
- 3) Alat transportasi
- 4) Alat komunikasi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan menjadi beberapa kelompok bentuk fasilitas yaitu:

1) Fasilitas alat kerja

Berupa alat kerja manajemen yaitu kewenangan dan kekuasaan untuk mengatur dan menjalankan tugasnya dan alat kerja operasional berupa alat pendukung untuk bekerja.

2) Fasilitas perlengkapan

Misalnya gedung dan sarana yang diperlukan, Ruang kerja dan ruangan yang dibutuhkan, Penerangan yang cukup, Alat mebel yang dibutuhkan, Alat penyegar ruangan, Alat komunikasi, Alat pembersih, dll.

3) Fasilitas sosial

Misalnya ruang tunggu, wc, tempat parkir, dll.

maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.



## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis dijelaskan oleh tabel 2.1.

Tabel 2. 1Daftar Penelitian Sebelumnya

Penelitian	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
Widyo Subagyo (2013)	Analisis pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas II kembaran kab. Banyumas	X1= kemampuan kerja X2= fasilitas kerja Y= kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas II kembaran kab. Banyumas
Nel Arianty (2018)	Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan	X1= kemampuan kerja Y= kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,5%
Thomas (2017)	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan	X1= Fasilitas kerja Y= Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	minahasa tenggara			pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan minahasa tenggara
Rani Noviania (2021)	Pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan pada puskesmas tebing bulang kecamatan sungai keruh kabupaten musi banyuasin	X1= Kemampuan kerja X2= Fasilitas kerja Y= prestasi kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan pada puskesmas tebing bulang kecamatan sungai keruh kabupaten musi banyuasin
William G. M. Louhenapessy (2019)	Pengaruh kemampuan dan fasilitas kerja terhadap kinerja asn pada biro kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan setda provinsi papua	X1= kemampuan kerja X2= fasilitas kerja Y= kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asn pada biro kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan setda a prov. Papua

Penulis: 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

#### 1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap kinerja

Suatu perusahaan akan dikatakan berhasil jika perusahaan sudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya tidak lepas dari kinerja karyawan. Karyawan adalah aset utama perusahaan dan menjadi ujung tombok perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2012), kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Apabila seorang karyawan memiliki kemampuan yang baik, maka berujung pada hasil kerja yang baik.

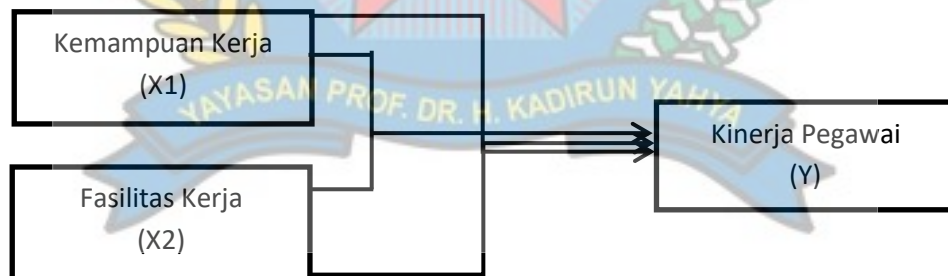
Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Zainal, 2016) menyimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2015), pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Menurut (Dessler, 2015), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien. Menurut (Mangkunegara, 2015), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015), fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai didalam menunjang kinerja. Pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua, dan lain sebagainya. Apabila suatu instansi sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka instansi tersebut mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



**Gambar2. 1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong.
3. Kemampuan kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuktuk Siadong.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Rusiadi (2014), “penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Variabel yang akan dicari hubungannya dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel (X) dengan variabel terikat (Y). Dimana variabel bebas dari Kemampuan (X1) dan Fasilitas (X2), dan variabel terikat yaitu (Y).

### B. Lokasi dan Waktu penelitian

#### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tuktuk Siadong Kab. Samosir.

#### 2. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2021 sampai dengan Agustus 2021 seperti yang ditunjukkan oleh tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2021				Juni 2021				juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																												
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■																								
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal																	■	■	■	■												
5	Persiapan instrumen penelitian																					■	■	■	■								
6	Pengumpulan data																					■	■	■	■								
7	Pengolahan data																									■	■	■	■				
8	Analisis dan evaluasi																													■	■	■	■
9	Penulisan laporan																																
10	Sidang Meja Hijau																																

Sumber: Penulis 2021

## C. Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini akan menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu kemampuan kerja dan fasilitas kerja, dan 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

### 2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014), definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 3.2.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kemampuan Kerja (X1)	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.  Thoha (2013)	Kesanggupan Kerja Pendidikan Masa Kerja  (Robbins, 2012)	Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.  Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.  Masa kerja adalah waktu yang	Likert

			dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.	
Fasilitas Kerja (X2)	Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. (Mangkunegara, 2015)	Fasilitas alat kerja Fasilitas perlengkapan kerja Fasilitas sosial (Mangkunegara 2015) dan (djoyowiriono, 2013)	Fasilitas alat kerja Berupa alat kerja manajemen yaitu kewenangan dan kekuasaan untuk mengatur dan menjalankan tugasnya dan alat kerja oprasional berupa alat pendukung untuk bekerja. Fasilitas perlengkapan yaitu: Gedung dan sarana yang diperlukan, Ruang kerja dan ruangan yang dibutuhkan, Penerangan yang cukup, Alat mebel yang dibutuhkan, Alat penyegar ruangan, Alat komunikasi, Alat pembersih, dll. Fasilitas sosial Misalnya rumah dinas, penyediaan mess, kendaraan bermotor.	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan	Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Kerja Sama (Mangkunegara	Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan	Likert

	<p>tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015)</p>	<p>a, 2015) dan (Sastrohadwiryo, 2016)</p>	<p>dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.</p> <p>Ketepatan Waktu adalah Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.</p> <p>Kerja sama adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan</p>	
--	---	--	---	--

Sumber: Penulis 2021

#### D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Menurut Juliandi & Irfan (2015), Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Puskesmas Tuktuk Siadong khususnya pada beberapa seksi dengan perincian seperti yang ditunjukkan oleh tabel 3.3.

Tabel 3. 3 Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah
Tenaga Dokter Umum	4
Tenaga Dokter Gigi	1
Tenaga Perawat	8
Tenaga Perawat Gigi	1
Tenaga Bidan	9



Tenaga Farmasi	2
Tenaga Kesehatan Masyarakat	1
Tenaga Kesehatan Lingkungan	2
Tenaga Gizi	2
Tenaga Analisis Kesehatan	1
Jumlah	31

Sumber : Personalia Puskesmas

Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Tuktuk Siadong yang berjumlah 31.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat.

Teknik *sampling* pada dasarnya dapat diklompokan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*.

Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017) pengertian dari *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a) Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan, misalnya melalui wawancara, *focus group discussion*, kuesioner, dan observasi (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017).

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain. Misalnya data yang diperoleh dari BPS, perpustakaan, dan kantor (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017).

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (kuesioner)

Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (kuesioner), dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawab yang ditunjukkan kepada para pegawai puskesmas Tuktuk Siadong menggunakan skala likert.

Tabel 3. 4 Instrumen Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2014)

### 2. Observasi

Berbeda halnya dengan Questioner yang memperbaiki responden sebagai sumber data dan informasi, teknik pengumpulan data dengan observasi tidak membutuhkan responden tetapi pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Menurut (Sinulingga, 2011) menyatakan bahwa teknik observasi memberikan data dan informasi yang jauh lebih lengkap dan jelas dibandingkan dengan questioner.

### 3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a) Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014). Uji Validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

#### b) Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014), Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal.

##### a) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014), Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk mengujihai tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

b) Uji PPPlot

Menurut Rusiadi (2014), Normal P-P Plot dari *standart dizednresidul cumulativ probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

c) Uji kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014), Selain itu uji kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% (0,05) artinya variabel residul berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014), Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah  $Tolerance > 0,1$  atau  $Vif < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014), Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier

berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X1 = Kemampuan Kerja (Independent Variabel)

X2 = Fasilitas Kerja (Independent Variabel)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014), Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat". Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai Probabilitasnya. Adapun kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang diterapkan sebesar 0.05 (Sig >  $\alpha$  0,05).

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014), "Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya". Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>1</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan / penolakan hopotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig  $<$  0,05).
- 2) Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 (Sig 0,05).

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Rusiadi (2014), Koefisien determinasi berganda atau *R-Square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### a. Sejarah pada Puskesmas Tuktuk Siadong

Puskesmas Tuktuk Siadong awalnya berdiri pada tahun 1975 dengan nama Pustu Tuktuk Siasu dengan keadaan bangunan setengah beton, pada pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara dengan kepala Pusat Perawat Toga Ambarita. pada 1987 Pustu Tuktuk Siasu beralih nama menjadi Puskesmas Tuktuk Siadong dan masih pada pemerintahan Tapanuli Utara dengan kepala Puaskesmasa Perawat Petman Gultom.

Sampai dengan saat ini Puskesmas Tuktuk Siadong sudah beroperasi selama 42 tahun dengan 3 masa pemerintahan yaitu tahun 1975 s/d tahun 1995 Masa pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara, dari tahun 1995 s/d 2004 masa pemerintahan Kabupaten Toba Samosir dan dari tahun 2004 sampai sekarang masa Pemerintahan Kabupaten Samosir.

Pada tahun 2010 Puskesmas Tuktuk Siadong mengalami pemekaran bertambah dengan Puskesmas Lontung. Selama 42 tahun Puskesmas Tuktuk Siadong dipimpin oleh beberapa kepala puskesmas yaitu:

- 1) 1975 s/d 1987 dipimpin oleh Perawat Toga Ambarita
- 2) 1987 s/d 1989 dipimpin oleh Kepala Puskesmas Petman Gultom
- 3) 1989 s/d 1991 dipimpin oleh Kepala Puskesmas dr. Gultom
- 4) 1991 s/d 1994 dipimpin oleh Kepala Puskesmas dr. Br. Gultom
- 5) 1994 s/d 1995 dipimpin oleh Kepala Puskesmas dr. Panjaitan
- 6) 1995 s/d 1997 dipimpin oleh Kepala Puskesams dr. Jony Candra
- 7) 1997 s/d 1998 dipimpin oleh Kepala Puskesmas dr. Murni
- 8) 1998 s/d 2007 dipimpin oleh Kepala Puskesmas dr. Rudi Tampubolon
- 9) 2007 s/d 2008 dipimpin oleh Kepala Puskesmas dr. Ade Henka Sinurat

10) 2008 s/d 2010 dipimpin oleh Kepala Puskesmas dr. Herlina Sitorus

11) 2010 s/d 2012 dipimpin oleh Kepala Puskesmas dr. Netty Nainggolan

12) 2012 s/d sekarang dipimpin oleh Kepala Puskesmas Berman Situmorang, SKM.

Keadaan saat ini Puskesmas Tuktuk Siadong berada di Kelurahan Tuktuk siadong kecamatan Simanindo dengan 4 wilayah kerja yaitu:

- 1) Kelurahan Tuktuk
- 2) Desa Tomok
- 3) Desa Tomok Parsaoran
- 4) Desa Tanjungan

Kelurahan Tuktuk Siadong, desa Tomok dan desa Tomok Parsaoran berada di sekitar pinggiran danau toba sedangkan desa Tanjungan berada di daerah pegunungan.

#### **b. Visi dan Misi pada Puskesmas Tuktuk Siadong**

##### 1) Visi

Menjadi Puskesmas dengan pelayanan bermutu dan mandiri menuju masyarakat kecamatan simanindo sehat.

##### 2) Misi

- a) Menggerakkan dan memberdayakan masyarakat untuk hidup sehat.
- b) Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan.
- c) Memelihara dan meningkatkan partisipasi aktif masyarakat yang berwawasan kesehatan (individu, keluarga dan masyarakat)

#### **c. Struktur Organisasi pada Puskesmas Tuktuk Siadong**

Struktur Organisasi dari pada Puskesmas Tuktuk Siadong Kab. Samosir dapat dilihat pada gambar berikut ini:





## 2. Deskripsi Fasilitas dan Hasil Kinerja Pegawai

Data jumlah fasilitas pendukung yang ada di puskesmas Tuktuk Siadong dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Fasilitas pendukung

Fasilitas	Jumlah	
Ruang pelayanan	Tempat tidur	10
	Ruang UGD	1
	Laboratorium	1
	Ambulance	1
	Ruang pendaftaran dan rekam medik	1
	Wc	2
	Ruangan Farmasi	1
Pendukung	Rumah dinas	10
	Parkir ambulance	1
Ruang kantor	Ruang kepala puskesmas	1
	Ruang rapat dan diskusi	1
	Ruang administrasi/ tata usaha	1

Sumber : Personalia Puskesmas

Tabel diatas menunjukkan beberapa fasilitas pendukung yang ada di puskesmas Tuktuk Siadong, Fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja seorang pegawai, dimana fasilitas kerja yang lengkap akan mendukung orang yang bekerja di dalamnya untuk bekerja lebih baik. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan dari pihak instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran penting yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, pembuatan perencanaan, dan pengendalian serta pemahaman data-data. Oleh karena itu, pengelolaan terhadap pegawai perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi pemerintah guna mendapatkan kinerja yang lebih baik dari pegawai. Berikut hasil kinerja pegawai puskesmas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Kinerja Pegawai Puskesmas Tuktuk Siadong

No	Komponen Kegiatan	Hasil Cakupan (%)
1	Upaya promosi kesehatan	70
2	Upaya kesehatan lingkungan	60
3	Upa kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana	80
4	Upaya perbaikan gizi masyarakat	80
5	Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular	92
6	Upaya pengobatan	100
7	Upaya kesehatan pengembangan	100

Sumber : Personalia Puskesmas

### 3. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 31 responden yang dijadikan sample untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengeolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

#### a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

		JENIS_KELAMIN		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Pria	6	19.4	19.4	19.4
	Wanita	25	80.6	80.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari total 31 responden, 6 orang responden (19,4%) diantaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 25 orang responden (80,6%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di puskesmas Tuktuk Siadong berjenis kelamin wanita, hal ini dikarenakan mayoritas tenaga medis berjenis kelamin wanita.

#### b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Frekuensi Karakteristik Usia Responden

		USIA		Valid	Cumulative
		Frequenc y	Percent	Percent	Percent
Valid	26-30	5	16.1	16.1	16.1
	31-35	11	35.5	35.5	51.6
	36-40	8	25.8	25.8	77.4

41-45	6	19.4	19.4	96.8
46-50,9	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi xx (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari total 31 responden, terdapat 5 orang responden (16,1%) yang berusia 26-30 tahun, 11 orang responden (35,5%) di antaranya berusia 31-35 tahun, 8 orang responden (25,8%) di antaranya berusia 36-40 tahun, 6 orang responden (19,4%) di antaranya berusia 41-45 tahun, 1 orang responden (3,2%) berusia 41-45 tahun. Hal ini menunjukkan usia karyawan yang bekerja pada Puskesmas Tuk-tuk Siadong cukup beragam dengan perbedaan kuantitas yang tidak terlalu jauh antara 31-40 tahun.

### c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

		<b>PENDIDIKAN</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	26	83.9	83.9	83.9
	S1	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 31 responden, terdapat 26 orang responden (83,9%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 5 orang responden (16,1%) di antaranya berpendidikan terakhir S1. mayoritas karyawan berpendidikan D3 dikarenakan mayoritas karyawan kebanyakan seorang bidan dan perawat.

#### d. Masa Kerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa kerja responden pada puskesmas tuktuk siadong dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden

		MASA_KERJA			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 Th	5	16.1	16.1	16.1
	6-10 Th	8	25.8	25.8	41.9
	11-15 Th	13	41.9	41.9	83.9
	>16 Th	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 31 responden, terdapat 5 orang responden (16,1%) yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun, 8 orang responden (25,8%) yang memiliki masa kerja 6-10 tahun, 13 orang responden (41,9%) yang memiliki masa kerja 11-15 tahun, 5 orang responden (16,1%) yang memiliki masa kerja diatas 16 tahun. Hal ini menunjukkan karyawan Puskesmas Tuk-tuk Siadong sudah bekerja 11-15 tahun.

#### e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Frekuensi Status Pernikahan Responden

STATUS_PERNIKAHAN			
Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	GADI S / LAJA NG	4	12.9	12.9	12.9
	MENI KAH	26	83.9	83.9	96.8
	DUDA / JAND A	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 31 responden, terdapat 4 orang responden (12,9%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah. 26 orang responden (83,9%) yang telah menikah, 1 orang responden (3,2%) yang berstatus duda/janda. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan Puskesmas Tuk-tuk Siadong telah menikah.

#### 4. Frekuensi Jawaban Responden

##### a. Kemampuan Kerja (X1)

Indikator dalam kemampuan kerja terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu: kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.

##### 1) Kesanggupan Kerja

Terdapat tiga pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan x1p1, x1p2 dan x1p3. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p1 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman

**x1p1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
d kurang setuju	2	6.5	6.5	12.9
Setuju	7	22.6	22.6	35.5
sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,4500</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 20 orang responden (64,5%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan x1p1 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4500 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaannya karena sudah berpengalaman.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p2 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat

**x1p2**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	3.2	3.2	3.2



kurang setuju	7	22.6	22.6	25.8
Setuju	9	29.0	29.0	54.8
sangat setuju	14	45.2	45.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,1300</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 14 orang responden (45,2%) memberikan jawab sangat setuju terhadap pertanyaan x1p2 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1300 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p3 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 10 Mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan

		<b>x1p3</b>			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.2	3.2	3.2
	kurang setuju	2	6.5	6.5	9.7
	Setuju	4	12.9	12.9	22.6
	sangat setuju	24	77.4	77.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

<b>Rata-Rata</b>	<b>4,6500</b>
------------------	---------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 24 orang responden (77,4%) memberikan jawab sangat setuju terhadap pertanyaan x1p3 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,6500 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan.

## 2) Pendidikan

Terdapat tiga pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan x1p4 dan x1p5. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p4 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan

		<b>x1p4</b>			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	14	45.2	45.2	45.2
	kurang setuju	4	12.9	12.9	58.1
	Setuju	1	3.2	3.2	61.3
	sangat setuju	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,3500</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 14 orang responden

(45,2%) memberikan jawab tidak setuju terhadap pertanyaan x1p4 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3500 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa pegawai latar belakang tingkat pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p5 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja

**x1p5**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
d kurang setuju	3	9.7	9.7	16.1
Setuju	6	19.4	19.4	35.5
sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>	<b>4,4200</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 20 orang responden (64,5%) memberikan jawab sangat setuju terhadap pertanyaan x1p5 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,4200 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pendidikan yang berkelanjutan pada pegawai dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja.

### 3) Masa Kerja

Terdapat tiga pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan x1p6 dan x1p7. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p6 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Lama bekerja sangat menambah pengalaman saya dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan

		x1p6			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	kurang setuju	2	6.5	6.5	12.9
	Setuju	4	12.9	12.9	25.8
	sangat setuju	23	74.2	74.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,5500</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 23 orang responden (74,2%) memberikan jawab sangat setuju terhadap pertanyaan x1p6 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,5500 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa lama bekerja sangat menambah pengalaman pada pegawai dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p7 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14 Tingkat usia bekerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan saya, semakin tinggi usia, semakin tinggi kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya

		x1p7		Valid	Cumulative
		Frekuensi	Percent	Percent	Percent
Valid	tidak setuju	9	29.0	29.0	29.0
	kurang setuju	6	19.4	19.4	48.4
	Setuju	5	16.1	16.1	64.5
	sangat setuju	11	35.5	35.5	100.0
Total		31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,5800</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 11 orang responden (35,5%) memberikan jawab sangat setuju terhadap pertanyaan x1p7 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,5500 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa tingkat usia bekerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan pegawai, semakin tinggi usia, semakin tinggi kepuasan kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan pegawai.

## **b. Fasilitas Kerja (X2)**

### **1) Fasilitas alat kerja**

Terdapat tiga pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan x2p1, x2p2 dan x2p3. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan

x2p1 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Fasilitas alat medis lengkap

		x2p1			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
d	kurang setuju	20	64.5	64.5	71.0
	Setuju	5	16.1	16.1	87.1
	sangat setuju	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	
	<b>Rata-Rata</b>			<b>3,3500</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 20 orang responden (64,5%) memberikan jawab kurang setuju terhadap pertanyaan x2p1 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,3500 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa fasilitas alat medis kurang lengkap.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x2p2 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16 Sejauh ini kamar pasien cukup untuk menampung pasien

		x2p2			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	sangat tidak	1	3.2	3.2	3.2
d	setuju				

tidak setuju	7	22.6	22.6	25.8
kurang setuju	15	48.4	48.4	74.2
Setuju	6	19.4	19.4	93.5
sangat setuju	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,0300</b>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 15 orang responden (48,4%) memberikan jawab kurang setuju terhadap pertanyaan x2p2 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,0300 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa sejauh ini kamar pasien tidak cukup untuk menampung pasien.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x2p3 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 17 Fasilitas yang ada sangat membantu pengobatan BPJS kesehatan ataupun yang non BPJS

**x2p3**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali tidak setuju	4	12.9	12.9	12.9
d kurang setuju	10	32.3	32.3	45.2
Setuju	14	45.2	45.2	90.3
sangat setuju	3	9.7	9.7	100.0

Total	31	100.0	100.0
<b>Rata-Rata</b>	<b>3,5200</b>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 14 orang responden (45,2%) memberikan jawab setuju terhadap pertanyaan x2p3 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,5200 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa fasilitas yang ada sangat membantu pengobatan BPJS kesehatan ataupun yang non BPJS.

## 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Terdapat dua pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan x2p4 dan x2p5. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p4 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 18 Peralatan yang digunakan sudah modern (CT Scan, USG, dll)

		<b>x2p4</b>			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	tidak setuju	6	19.4	19.4	25.8
	kurang setuju	22	71.0	71.0	96.8
	sangat setuju	1	3.2	3.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>2,7400</b>			



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 22 orang responden (71,0%) memberikan jawab kurang setuju terhadap pertanyaan x2p4 dengan rata-rata jawaban sebesar 2,7400 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa peralatan yang digunakan belum modern (CT Scan, USG, dll).

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x2p5 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 19 Fasilitas kesehatan yang tersedia menunjang kinerja

		<b>x2p5</b>			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	kurang setuju	10	32.3	32.3	38.7
	Setuju	15	48.4	48.4	87.1
	sangat setuju	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,6800</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 15 orang responden (48,4%) memberikan jawab setuju terhadap pertanyaan x2p5 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,6800 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa fasilitas kesehatan yang tersedia menunjang kinerja pegawai.

### 3) Fasilitas sosial

Terdapat dua pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan x2p6 dan x2p7. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x1p6 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 20 Ruang tunggu dan toilet yang disediakan luas, bersih dan nyaman

		<b>x2p6</b>			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.2	3.2	3.2
	tidak setuju	1	3.2	3.2	6.5
	kurang setuju	19	61.3	61.3	67.7
	Setuju	8	25.8	25.8	93.5
	sangat setuju	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,2900</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 19 orang responden (61,3%) memberikan jawab kurang setuju terhadap pertanyaan x2p6 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,2900 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa ruang tunggu dan toilet yang disediakan tidak luas, kurang bersih dan tidak nyaman.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan x2p7 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 21 Tersedianya tempat parkir yang memadai bagi pegawai dan pasien x2p7

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	29.0	29.0	29.0
kurang setuju	13	41.9	41.9	71.0
Setuju	4	12.9	12.9	83.9
sangat setuju	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>			<b>3,1600</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 13 orang responden (41,9%) memberikan jawab kurang setuju terhadap pertanyaan x2p7 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,1600 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa tempat parkir yang tersedia kurang memadai bagi pegawai dan pasien.

### c. Kinerja Pegawai (Y)

#### 1) Kualitas

Terdapat tiga pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan yp1, yp2 dan yp3. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp1 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 22 Saya mengerjakan tugas yang diberikan sesuai standar oprasional

yang berlaku  
**yp1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali kurang d setuju	1	3.2	3.2	3.2
Setuju	13	41.9	41.9	45.2
sangat setuju	17	54.8	54.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,5200</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26  
(2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 17 orang responden (54,8%) memberikan jawab sangat setuju terhadap pertanyaan yp1 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,5200 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai dapat mengerjakan tugas yang diberikan sesuai standar oprasional yang berlaku.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp2 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 23 Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang

saya miliki

**yp2**

Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
---------------	---------	---------------	-----------------------

Validasi	tidak setuju	3	9.7	9.7	9.7
	kurang setuju	4	12.9	12.9	22.6
	Setuju	13	41.9	41.9	64.5
	sangat setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,0300</b>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 13 orang responden (41,9%) memberikan jawab setuju terhadap pertanyaan yp2 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0300 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa tugas yang menjadi pekerjaan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp3 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 24 Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya

**yp3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Validasi	kurang setuju	5	16.1	16.1
	Setuju	16	51.6	67.7
	sangat setuju	10	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0

<b>Rata-Rata</b>	<b>4,1600</b>
------------------	---------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 16 orang responden (51,6%) memberikan jawab setuju terhadap pertanyaan yp3 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1600 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## 2) Kuantitas

Terdapat satu pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan yp4. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp4 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 25 Saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat  
yp4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali kurang	3	9.7	9.7	9.7
d setuju				
Setuju	25	80.6	80.6	90.3
sangat setuju	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>				<b>4,0000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 25 orang responden

(80,6%) memberikan jawab setuju terhadap pertanyaan yp4 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp3 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

### 3) Ketepatan Waktu

Terdapat dua pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan yp5 dan yp6. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp5 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 26 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan telitidan tepat waktu sesuai dengan yang diinginkan

**yp5**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali kurang d setuju	10	32.3	32.3	32.3
Setuju	14	45.2	45.2	77.4
sangat setuju	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>			<b>3,9000</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 14 orang responden (45,2%) memberikan jawab setuju terhadap pertanyaan yp5 dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9000 yang menunjukkan jawaban

berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan telit dan tepat waktu sesuai dengan yang diinginkan.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp6 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 27 Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan  
yp6

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	7	22.6	22.6	22.6
Setuju	15	48.4	48.4	71.0
sangat setuju	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0600</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 15 orang responden (48,4%) memberikan jawab setuju terhadap pertanyaan yp6 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0600 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

#### 4) Kerja Sama

Terdapat dua pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan yp7 dan yp8. Frekuensi pertanyaan dari 31 orang responden yang



digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp7 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 28 Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung

		yp7			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Validasi	kurang setuju	3	9.7	9.7	9.7
	Setuju	20	64.5	64.5	74.2
	sangat setuju	8	25.8	25.8	100.0
Total		31	100.0	100.0	
<b>Rata-Rata</b>				<b>4,1600</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 20 orang responden (64,5%) memberikan jawab setuju terhadap pertanyaan yp7 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1600 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai mendapatkan tim kerja yang saling mendukung.

Frekuensi jawaban dari 31 responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan yp8 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 29 Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain

		yp8			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Validasi	Setuju	14	45.2	45.2	45.2
	sangat setuju	17	54.8	54.8	100.0

Total	31	100.0	100.0
<b>Rata-Rata</b>	<b>4,5500</b>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden, mayoritas responden yaitu: 17 orang responden (54,8%) memberikan jawab sangat setuju terhadap pertanyaan yp8 dengan rata-rata jawaban sebesar 4,5500 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain.

## B. Pembahasan

### 1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kendala dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

#### a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014). Uji Validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar  $> 0,30$  maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4. 30 Hasil kevalidan setiap butir pertanyaan variabel kemampuan kerja (X1)

Item-Total Statistics			
	Scale	Corrected	Cronbach's
Scale Mean if	Variance if	Item-Total	Alpha if Item
Item Deleted	Item Deleted	Correlation	Deleted

x1p1	24.68	13.692	.360	.609
x1p2	25.00	13.400	.340	.613
x1p3	24.48	14.525	.305	.624
x1p4	25.77	11.581	.345	.623
x1p5	24.71	13.680	.340	.613
x1p6	24.58	13.318	.423	.592
x1p7	25.55	11.589	.429	.584

sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Dari Tabel 4.28 di atas hasil output SPSS versi 26 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected item-Total correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. 31 Hasil kevalidan setiap butir pertanyaan variabel fasilitas kerja  
(X2)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2p1	19.45	8.856	.450	.592
x2p2	19.77	8.714	.387	.609
x2p3	19.29	9.280	.313	.631
x2p4	20.06	9.462	.365	.617
x2p5	19.13	9.316	.349	.620
x2p6	19.52	9.325	.354	.619
x2p7	19.61	8.312	.347	.628

sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Dari Tabel 4.29 di atas hasil output SPSS versi 26 diketahui nilai validitas terdapat pada colom Corrected item-Total correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. 32 Hasil kevalidan setiap butir pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
yp1	28.87	6.916	.357	.618
yp2	29.35	5.770	.361	.625
yp3	29.23	6.581	.356	.616
yp4	29.39	7.378	.302	.632
yp5	29.48	6.391	.361	.615
yp6	29.32	6.559	.328	.624
yp7	29.23	6.847	.369	.615
yp8	28.84	7.006	.392	.613

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Dari Tabel 4.30 di atas hasil output SPSS versi 26 diketahui nilai validitas terdapat pada colom Corrected item-Total correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

## **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Rusiadi (2014), Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's alpha*  $>$  0,6 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4. 33 Hasil uji reliabilitas untuk variabel kemampuan kerja (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.645	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,645. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's alpha*  $>$  0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4. 34 Hasil uji reliabilitas untuk variabel fasilitas kerja (X2)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.652	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26  
(2021)

Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,652. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4. 35 Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.651	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26  
(2021)

Hasil pengujian Tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,651. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kepemimpinan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinal least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak biasa dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squarws*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

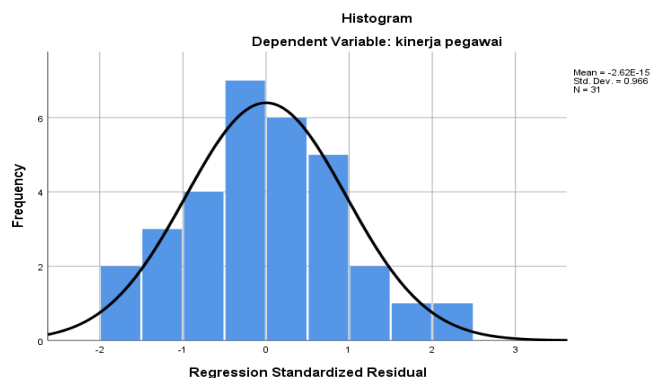
### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis statistik yang terdiri dari uji kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



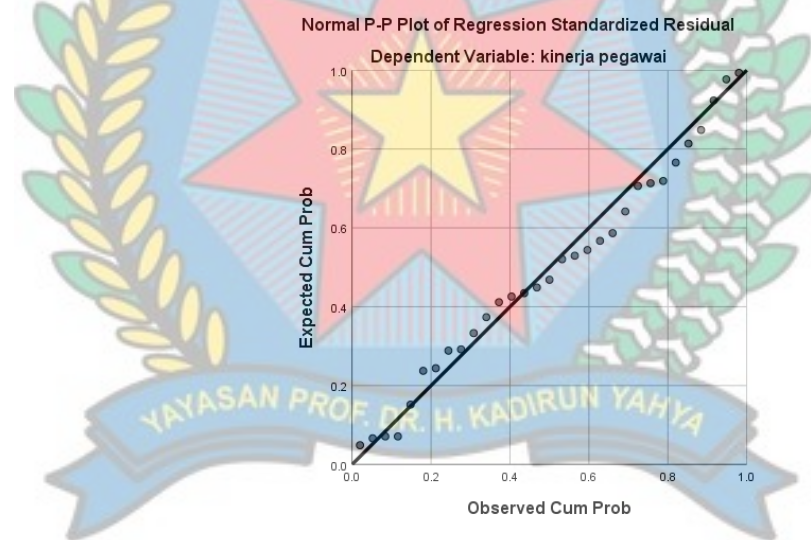
**Gambar 4. 2 Histogram P-P Plot uji normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri

maupun kekanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. 3 Histogram uji normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 31 buah untuk variabel terikat kinerja pegawai (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

## 2) Analisis Statistik

Menurut Rusiadi (2016), salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman



pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 36 Normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64758789
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.068
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.34 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga

berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

### b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 37 Hasil uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.237	2.729		4.850	.000		
	X1	.469	.078	.668	5.980	.000	.935	1.069
	X2	.285	.094	.337	3.013	.005	.935	1.069

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.35 di atas menjelaskan hasil bahwa:

- a) Variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,935 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan

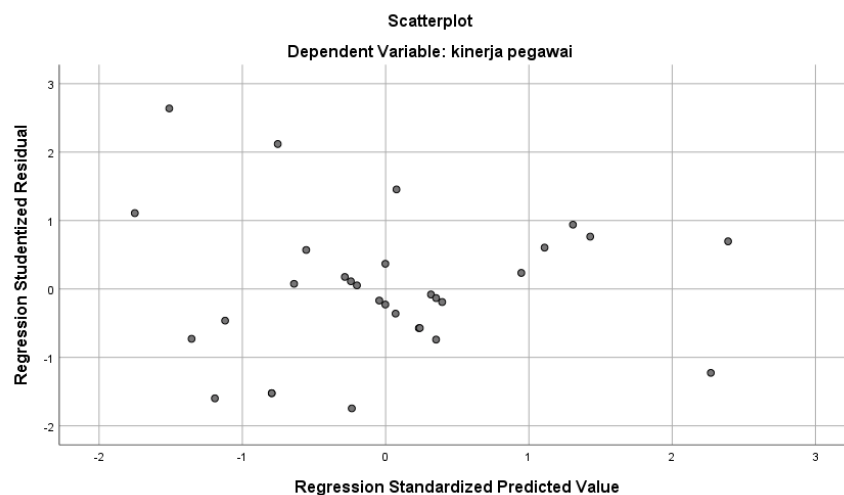
kemampuan kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,069 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X1) terbebas dari multikolinearitas.

- b) Variabel fasilitas kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,935 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan fasilitas kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,069 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja (X2) terbebas dari multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), fasilitas kerja (X2) pada model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau homokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar:



**Gambar 4. 4 Scatterplot hasil uji heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Gambar scatterplot hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- a) Titik-titik data yang berjumlah 31 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- b) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- e) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 38 Hasil uji regresi linear berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficient	t	Sig.
Model					Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.237	2.729		4.850	.000		
	X1	.469	.078	.668	5.980	.000	.935	1.069
	X2	.285	.094	.337	3.013	.005	.935	1.069

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.36 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,237 + 0,469X1 + 0,285X2 + \epsilon$$

- a) Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 13,237 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 13,237 satu satuan atau dengan kata lain jika variabel kemampuan kerja dan fasilitas kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 13,237 satuan.
- b) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kemampuan kerja (X1) sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,469 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat kualitas kemampuan kerja yang ada di puskesmas Tuk-tuk siadong maka kinerja pegawai juga semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya kemampuan kerja yang ada di puskesmas Tuk-tuk siadong maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- c) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel fasilitas kerja (X2) sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,285 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan fasilitas kerja

akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya penurunan fasilitas kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (uji simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (uji parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara beresam-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari kemampuan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari kemampuan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 39 Hasil uji F (uji simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.918	2	83.959	28.867	.000 <sup>b</sup>
	Residual	81.436	28	2.908		
	Total	249.355	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau  $F_{hitung} = 28,867 > F_{tabel} 3,340$  ( $df_1 = k-1 = 3-1=2$ ) sedangkan [ $df_2 = n - k$  ( $n - k = 31-3= 28$ )]. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Tuk-tuk siadong.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan *thitung* terhadap *ttabel*, di mana:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 40 Hasil uji t (uji parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.		
1	(Constant)	13.237	2.729		4.850	.000		
	X1	.469	.078	.668	5.980	.000	.935	1.069
	X2	.285	.094	.337	3.013	.005	.935	1.069

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Dari tabel 4.38 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansinya untuk variabel kemampuan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,980 > t_{tabel} 2,048$  ( $n-k=31-3=28$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel kemampuan kerja.



Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Tuk-tuk siadong.

- 2) Nilai signifikansinya untuk variabel kemampuan kerja (0,005) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 3,013 > t_{tabel} 2,048$  ( $n-k=31-3=28$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel kemampuan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Tuk-tuk siadong.

### 5. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4. 41 Hasil uji determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.673	.650	1.705

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 26 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,673 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini

mengindikasikan bahwa 67,3% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 32,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,821. Nilai R menunjukkan hubungan antara kemampuan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan kemampuan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4. 42 Tipe hubungan pada uji determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

Sumber: (Sugiyono, 2016)

## 6. Pembahasan Hasil Penelitian

### a. Pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis H1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai regresi sebesar 0,469 yang mengindikasikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan kualitas kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja

pegawai, sebaliknya menurunnya kualitas kemampuan kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa *thitung* yang dimiliki untuk variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 5,980, dengan nilai *ttabel* sebesar 2,048 maka di ketahui nilai *thitung* > *ttabel*. Nilai signifikan t dari variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan *thitung* > *ttabel* dan *sig* < 0,05. Maka tolak *Ho* atau terima *Ha*. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuk-tuk siadong. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar atau terima *Ha* dan tolak *Ho*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2016) bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang bekerja yaitu faktor kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, serta dukungan organisasi seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi atau fasilitas, serta standar kinerja manajemen dalam hal prinsip prosedur kerja dan rekan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty (2018) yang memberikan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai yang baik mampu untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi didalam instansi didukung dari pengalaman bekerja pegawai serta jenjang pendidikan yang telah dijalankan setiap pegawai dapat meningkatkan kemampuan masing-masing individu. Sehingga membentuk pola pikir yang sigap dalam mengatasi sesuatu hal yang terjadi.

Pegawai memiliki sikap yang sigap dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan. Masalah ini sebaiknya ditangani dengan bijak agar semua pegawai dapat meningkatkan kemampuan kerja yang kurang baik. Jika hal ini tidak ditangani dengan baik dikhawatirkan akan menjadi masalah bagi instansi dan nama baik instansi. Implikasi temuan dalam penelitian ini yaitu pemberian pelatihan kepada setiap pegawai yang baru agar kemampuan yang dimiliki terarah dan jauh lebih baik.

#### **b. Pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Hipotesis H2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel fasilitas kerja (X2) memiliki nilai regresi sebesar 0,285 yang mengindikasikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan kualitas fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya menurunnya kualitas fasilitas kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa *thitung* yang dimiliki untuk variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 3,013, dengan nilai *ttabel* sebesar 2,048 maka di ketahui nilai *thitung* > *ttabel*. Nilai signifikan t dari

variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 0,005, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$ . Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tuk-tuk siadong. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar atau terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ .

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2016) bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang bekerja yaitu faktor kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, serta dukungan organisasi seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi atau fasilitas, serta standar kinerja manajemen dalam hal prinsip prosedur kerja dan rekan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thomas (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah fasilitas kesehatan yang tersedia menunjang kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung untuk kelancaran pelaksanaan tugas terutama yang ditekankan dalam hal ini adalah pelayanan masyarakat. Tanpa adanya

dukungan fasilitas kerja yang memadai berdampak pada lambatnya proses pelaksanaan pekerjaan.

Fasilitas yang tersedia menunjang kinerja, ini menunjukkan bahwa instansi mampu melihat apa yang dibutuhkan para pegawai. Sehingga para pegawai merasa puas atau nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Masalah ini juga sebaiknya ditangani dengan bijak oleh pihak instansi agar memberikan fasilitas yang mendukung untuk pegawai sehingga pekerjaan yang sedang ditanganin pegawai tidak terhambat. Jika hal ini tidak ditangani dengan baik dikhawatirkan akan menjadi masalah bagi instansi dan nama baik instansi. Implikasi temuan dalam penelitian ini yaitu pemberian fasilitas kerja dan fasilitas sosial untuk pegawai dan pasien sehingga menimbulkan rasa puas dalam pelayanan yang diberi.

### c. Pengaruh kemampuan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis H3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 28,867. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 3,340. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$ . Sehingga

kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong. Maka hipotesis H3 dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2016) bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang bekerja yaitu faktor kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, serta dukungan organisasi seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi atau fasilitas, serta standar kinerja manajemen dalam hal prinsip prosedur kerja dan rekan kerja.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain. Hal ini menunjukkan antar pegawai memiliki hubungan yang baik dimana mereka mampu mengapresiasi diri didalam lingkungan pekerjaan sehingga membuat pegawai memiliki ketertarikan emosional yang baik dalam lingkungan kerja.

Pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain, ini menunjukkan bahwa pegawai mampu untuk saling terbuka satu sama lain. Masalah ini sebaiknya ditangani dengan bijak juga agar semua pegawai dapat meningkatkan kinerja yang kurang baik. Jika hal ini tidak ditangani dengan baik dikhawatirkan akan menjadi masalah bagi instansi dan nama baik instansi. Implikasi temuan dalam

penelitian ini yaitu pegawai sudah sangat cocok dengan instansi di mana saat ini mereka bekerja dengan nyaman, ini membuat pegawai memiliki keterikatan emosional yang baik dengan instansi dan antar pegawai.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong. .
- 2) Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- 3) Kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Tuk-tuk siadong.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

- 1) Disarankan bagi manajemen puskesmas Tuktuk siadong untuk mengutamakan peningkatan kemampuan kerja pegawai untuk mempercepat peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kemampuan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan cara menyesuaikan pekerjaan sesuai kemampuan dan minat pegawai, menyediakan fasilitas yang mendukung, memberikan apresiasi kepada pegawai, memberikan insentif, dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala.
- 2) Disarankan bagi manajemen puskesmas Tuktuk siadong untuk mengembangkan kembali fasilitas peralatan medis dan lainnya yang dibutuhkan didalam puskesmas untuk menunjang kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan fasilitas peralatan medis masih kurang lengkap. Dianjurkan atau disarankan memberikan tambahan fasilitas alat medis yang modren (CT scan, USG, dll) serta memperbaiki fasilitas sosisl (tempat parkir, ruang tunggu, toilet, dll).

- 3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Tuktuk siadong, sehingga penelitian lanjutan dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik. Misalnya; lingkungan kerja, motivasi kerja, loyalitas, kepuasan kerja, dll.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., 2018. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *KUMPULAN JURNAL DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA*, 10(1).
- Bangun, Wilson., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Binardi, A., 2013. Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, and Micheal J. Wesson, 2011. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill, New York.
- Djoyowirono, Soegeng., 2013. *Manajemen Konstruksi*. Yogyakarta: Universitas Gadjadarda.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, Donnely, Jr., & Konopaske. 2012. *Organizational behavior, structure, processes*. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Company
- Hasibuan, Malayu., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Husnan, Suad., 2012. *Manajemen Organisasi*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan 2 (Edisi 1), Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU.
- Julius, P., & Nagel, f. 2013. Studi Eksploratori Pola Atribusi Keberhasilan dan Kegagalan Bisnis: Sebuah Persepsi Dari Pengusaha Kecil dan Mikro Pribumi dan Tionghoa di Surabaya.
- Louhenapessy, W. G., Zakaria, z., Yendra, Y., & Likumahua, D., 2019. "PENGARUH KEMAMPUAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA. *HRMJU-Human Resource Management Journal*, 1(1), 24-33

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas) Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. BUMI. Aksara.
- Noviana, R., 2021. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tebing Bulang Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Musi Banyuasin* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Noviani, Santika. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Informasi Akuntansi*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Purwanto Agus, Erwan dan Sulistyastuti, Ratih Dyah 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*, GAVA MEDIA, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge., 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge., 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R., 2014. *METODE PENELITIAN*. (Ade Novalina, Ed.) (1st ed.). Medan: USU Press.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R., 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, konsep, kasus dan Aplikasi spss, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohadiwiryo H.B., 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: Sinar Grafika Offset.

- Siagian, Sondang P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinulingga, Sukaria, 2011. *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.
- Subagyo, W., & Mukhadiono, M., 2013. ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS II KEMBARAN KABUPATEN BANYUMAS. *Jurnal Keperawatan Mersi*, 4(2), 7-10.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis* (8th ed.). Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D., 2017. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046).
- Thoha, Miftah., 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-23, Jakart: Rajawali Pers.
- Wijono, S., 2012. *Pesikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Zainal, 2016. Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan bahodopi kabupaten morowali. *e jurnal katalogis*. Volume 4 nomor 6. Juni 201