

**PENGARUH PENEMPATAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS HAMPARAN
PERAK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau
Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA MAHASISWA : GUSTINA POHAN
NPM : 71180312176
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU
(S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
MEDAN
2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PENEMPATAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS HAMPARAN PERAK

DIAJUKAN OLEH :

NAMA MAHASISWA	:	GUSTINA POHAN
NPM	:	71180312176
PROGRAM PENDIDIKAN	:	STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI	:	MANAJEMEN
KONSENTRASI	:	MSDM

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Nur M Ridha Tarigan.,S.E.,M.M.

Syafrizal S.E.,M.M.

Ketua Program Studi Manajemen

Dr.Supriadi., S.E.,M.M., M.Si.

TANGGAL SIDANG :

UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
MEDAN

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Puji syukur atas rahmat Allah SWT atas berkat rahmat, taufik dan hidayahnya yang telah memberikan kesempatan kesehatan serta keselamatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penelitian ini sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

Proposal Skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Penempatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskemas Hampan Perak”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat kekurangan dan memiliki banyak kendala namun berkat bantuan dan bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Yanhar Jamaluddin, M.AP. selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara (UISU).
2. Ibu Dr. Hj. Safrida, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara (UISU).
3. Bapak Dr. H. Nur M Ridha Tarigan, S.E., M.M selaku pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam penelitian ini.
4. Bapak Syafrizal, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah membimbing dan membantu penulis dalam penelitian ini.
5. Bapak/ Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi UISU untuk segala jasa dan pengajaran yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan

6. Ibu Kepala UPT Puskesmas Hamparan Perak beserta Pegawai yang telah memberikan izin kepada penulis dalam penelitian ini.
7. Teristimewa kepada kedua orangtua saya Bapak Parulian Pohan dan Ibu Masniah Ritonga yang selalu mendoakan dan suport saya baik secara moril maupun materi.
8. Kepada saudara-saudara dan seluruh anggota keluarga terkhususnya kakak tercinta Rospika Br. Pohan dan adik saya Kiki Widia Sari Pohan yang telah memberi dukungan dan semangat kepada penulis demi menyelesaikan Skripsi ini.
9. Kepada Seluruh temen-temen Manajemen angkatan 2018 Dwi Pani, Anisyah Wulandari, Ayu Khairunnisa, Cindy Astinirwana yang telah membantu dalam penulisan Proposal Skripsi ini.

Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan ilmu berarbagi pihak yang membutuhkan. Atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis ucapkan terimakasih.

Medan, Januari 2022

Penulis

Gustina Pohan

NPM : 71180312176

DAFTAR ISI

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR GAMBAR.....

DAFTAR TABEL x

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 LatarBelakang Masalah..... 1

1.2 Identifikasi Masalah..... 4

1.3 Batasan Masalah 5

1.4 Rumusan Masalah 5

1.5 Tujuan Penelitian 6

1.6 Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI..... 8

2.1 Uraian Teoretis..... 8

2.1.1 Penempatan 8

2.1.1.1 Pengertian Penempatan 8

2.1.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan..... 9

2.1.1.3 Indikator Penempatan 10

2.1.1.4 Bentuk-Bentuk Penempatan..... 11

2.1.1.5 Hubungan Penempatan Dengan Kinerja..... 13

2.1.2 Fasilitas Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja.....	17
2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja	19
2.1.2.4 Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja.....	19
2.1.3 Kinerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.3.3 Tujuan Penelitian Kinerja	23
2.1.3.4 Manfaat Penelitian Kinerja	23
2.1.3.5 Indikator Kinerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.3.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Hampan Perak	28
2.3.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Hampan Perak	29
2.3.3 Pengaruh Penempatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Hampan Perak.....	29
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Lokasi, Objek, dan Waktu Penelitian	32

3.1.1	Lokasi Penelitian.....	32
3.1.2	Objek Penelitian.....	32
3.1.3	Waktu Penelitian.....	32
3.2.	Populasi dan Sampel.....	33
3.2.1	Populasi.....	33
3.2.2	Sampel	33
3.3	Definisi Operasional Variabel	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	36
3.5	Teknik Analisis Data	36
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2	Uji Kualitas Data	38
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	38
3.5.3	Uji Hipotesis.....	39
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.5.5	Uji Hipotesis.....	41
BAB IV	PROFIL PUSKEMAS HAMPARAN PERAK.....	44
4.1	Sejarah Singkat Puskesmas Hamparan Perak	47
4.2	Visi Misi dan Tujuan Puskesmas Hamparan Perak	47
4.2.1	Visi Puskesmas Hamparan Perak	47
4.2.2	Misi Puskesmas Hamparan Perak	47
4.2.3	Tujuan Puskesmas Hamparan Perak.....	47
4.3	Struktur Organisasi Puskesmas Hamparan Perak.....	48
4.4	Bentuk-bentuk Penempatan Pada Puskesmas Hamparan	

Perak	49
4.5 Jenis-jenis Fasilitas Kerja Pada Puskesmas Hampan	
Perak	50
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI	51
5.1 Analisis Data.....	51
5.1.1 Identitas Respondens	51
5.1.2 Pernyataan Respondens	52
5.1.2.1 Pernyataan Respondens Atas Variabel	
Penempatan (X_1)	53
5.1.2.2 Pernyataan Respondens Atas Variabel	
Fasilitas Kerja (X_2).....	53
5.1.2.3 Pernyataan Respondens Atas Variabel	
Kinerja (Y)	54
5.1.3 Pengujian Validasi Dan Realibilitas	55
5.1.3.1 Uji Validitas	55
5.1.3.2 Uji Relibilitas	56
5.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	57
5.1.4.1 Uji Normalitas	57
5.1.4.2 Uji Multikolinearitas	59
5.1.4.3 Uji Autokolerasi	60
5.1.4.4 Uji Heteroskedastisitas	61
5.1.5 Uji Hipotesis	61
5.1.6 Analisis Linier Berganda	62

5.1.6.1 Uji T (Parsial).....	63
5.1.6.2 Uji Simultan (Uji F)	64
5.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
5.2 Evaluasi.....	65
5.2.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Puskemas Hamparan Perak	65
5.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskemas Hamparan Perak	66
5.2.3 Pengaruh Penempatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskemas Hampran Perak.....	67
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	69
6.1 Kesimpulan.....	68
6.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Jadwal Tabel Penelitian	30
Tabel 3.2 Tabel Karakteristik Sampel Berdasarkan Unit Perusahaan	31
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.4 Skala Likert.....	36
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrumen Interpretasi	39
Tabel 5.1 Interpretasi Nilai Realibilitas Instrumen Interpretasi	47
Tabel 5.2 Identitas Respondens Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 5.3 Identitas Respondens Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 5.4 Pernyataan Respondens Atas Penempatan (X1).....	49
Tabel 5.5 Pernyataan Respondens Atas Fasilitas (X2).....	50
Tabel 5.6 Pernyataan Respondens Atas Kinerja (Y)	51
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitasi	52
Tabel 5.8 Interpretasi Nilai Realibilitas Instrumen	52
Tabel 5.9 Uji Realibilitas X dan Y.....	52
Tabel 5.10 Hasil Pengujian Multikolinearitas	55

Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi	56
Tabel 5.12 Uji Linier Berganda	58
Tabel 5.13 Uji Determinasi R	59
Tabel 5.14 Uji Parsial (uji t)	60
Tabel 5.15 Uji Simultan (uji f).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Hampran Perak	46
Gambar 5.1 Test Grafik Histogram	53
Gambar 5.2 Uji Normalis P-P Plot	54
Gambar 5.3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	57

Berdasarkan peneliti yang dilakukan peneliti diketahui bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak. Pengaruh hubungan Fasilitas Kerja dengan Kinerja karyawan didukung oleh Wijono (2012) Fasilitas kerja sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai. Jika fasilitas kerja yang lengkap maka karyawan akan lebih muda menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim (2016) dengan judul Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Serta didukung oleh penelitian Astadi Pangarso (2016) Menunjukkan pengaruh Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

5.3 Pengaruh Penempatan (X₁) Dan Fasilitas (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti diketahui bahwa Penempatan dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak. Hal ini sejalan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Asri Nurfadila (2013) dengan judul Pengaruh Penempatan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik, dan mendapatkan temuan bahwa Penempatan dan Fasilitas Kerja memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Gresik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dalam penelitian yang dilakukan untuk menganalisa pengaruh penempatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.
2. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.
3. Penempatan dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Hampan Perak.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini, pihak puskesmas harus lebih memperhatikan para pegawainya karena masih banyaknya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai dengan keterampilan yang dimiliki, dan pihak puskesmas harus lebih

mengoptimalkan fasilitasnya karena minimnya fasilitas kesehatan menjadi kendala bagi pekerja yang seharusnya menunjang kegiatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pihak puskesmas sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Kondisi lingkungan kerja pegawai perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja pegawai.