

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS RAWAT INAP MERLUNG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH :

Nama : Wahyudi
Nim : 1900861201112
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI**

TAHUN 2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

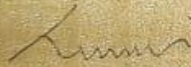
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Wahyudi
Nim : 1900861201112
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini:

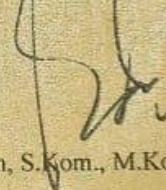
Jambi, Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Hj. Reni Devita, S.E., M.M.

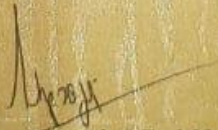
Dosen Pembimbing II



Gupron, S.Kom., M.Kom

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini di pertahankan tim penguji ujian komperensif dan ujian skripsi fakultas
Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 03 Agustus 2023

Jam : 08.00 – 10.00

Tempat : Ruang Siding Fakultas Ekonomi Universtas Batanghari

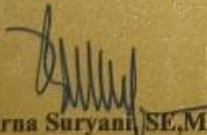
PANITIA PENGUJI

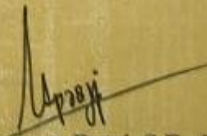
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.	Ketua	
Gupron, S.Kom, M.Kom	Sekretaris	
Muhammad Emil, S.E, M.M	Penguji utama	
Hj. Reni Devita, S.E., M.M.	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA


Hana Tamara Putri, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyudi
NIM : 1900861201112
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Hj. Reni Devita, S.E., M.M.
2. Gupron, S.Kom., M.Kom
Judul Skripsi : Pengaruh Faslitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Puskesmas Rawat Inap Merlung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencamtumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2023


METERAI
TEMPEL
9FAKX577044903

Wahyudi

NIM 1900861201112

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim...

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang mana berkat Rahmat dan karunia-Nya lah saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Dengan ini, skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ibunda dan ayahanda tercinta

Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih saya tiada terhingga Kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu tercinta (Lili astuti) dan ayah (Saparuddin) yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, doa dan cinta Kasih sayang yang tak terhingga kepada saya tanpa pernah berhenti untuk selalu Menyemangati dan memberikan yang terbaik untuk saya hingga saat ini.

Mungkin ucapan terimakasih ini tidak dapat membalas semua budimu tapi kami Anak-anakmu akan memberikan apapun demi kebahagiaanmu dan selalu berdoa Semoga ibu dan ayah diberikan kesehatan selalu hingga dapat melihat anak mu ini Semua sukses.

Kakak tersayang

Terima kasih selanjutnya untuk kakak saya yang luar biasa, dalam memberi Dukungan dan doa yang tanpa henti, Kakak (Tiara Putri Dinza) yang selama Ini sudah menjadi kakak sekaligus sahabat bagi saya, kakak adalah tempat saya Berlari ketika saya merasa tidak ada yang memahami saya di luar rumah.

Teman-teman

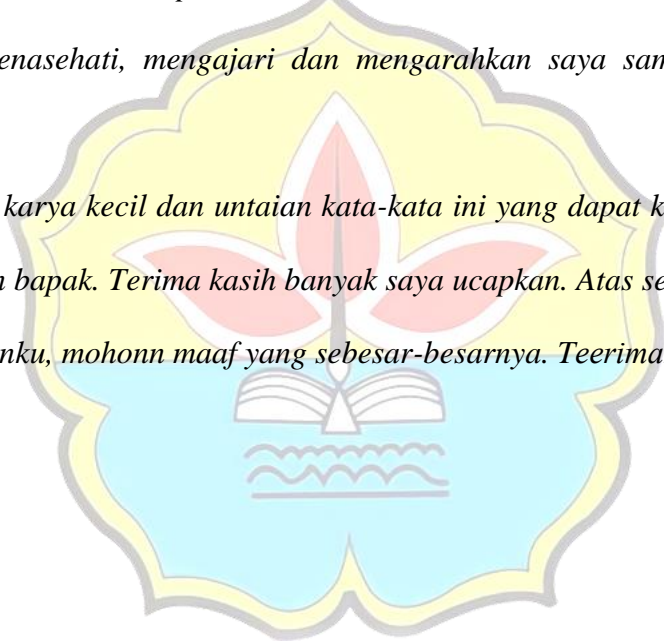
Buat teman-temanku serta sahabat-sahabat ku yang dari kecil hingga sekarang Yang memberikan motivasi, nasihat, canda dan tawa serta waktu untuk

membuatku Tetap terus semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, sahabat-sahabat seangkatan FE 2019 yang sama-sama berjuang hingga akhir. Terima kasih atas kebaikan dan Kebersamaan selama ini semoga persahabatan dan pertemanan dapat berlangsung selamanya.

Dosen Pembimbing Skripsi

Untuk ibu Hj. Reni Devita, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Gupron, S.Kom., M.Kom selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih banyak saya ucapkan kepada ibu dan bapak karena sudah membantu dan membimbing saya selama ini, menasehati, mengajari dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada ibu dan bapak. Terima kasih banyak saya ucapkan. Atas segala kekhilafan dan kekuranganku, mohonn maaf yang sebesar-besarnya. Teerimakasih...



ABSTRAK

WAHYUDI / 1900861201112 / INFLUENCE OF WORK FACILITIES ON MERLUNG INPATIENT PUSKESMAS PERFORMANCE/ ADVISOR 1 : HJ. RENI DEVITA, S.E., M.M/ ADVISOR 2 : GUPRON, S, KOM, M.KOM

The purpose of this study was to identify and describe work facilities and the performance of Merlung Inpatient Health Center staff, to identify and analyze the effect of facility work on the performance of Merlung Inpatient Health Center staff. The benefit of this research is to provide additional information for interested parties in the industrial world about work facilities related to employee performance so that efforts can be made to maintain work facilities that can improve work for employees.

This research is a descriptive research to test the hypothesis, the sample of this research is the Merlung Inpatient Health Center staff as many as 33 people, using the population census method as respondents in answering the statements. Data collection techniques using statements. The data analysis technique used is SPSS with simple regression analysis and t test.

The research method uses descriptive and quantitative analysis methods with library research, research fields, and questionnaires. The location of this company is on Jl. Bhakti Husada, Merlung, Kec. Merlung, West Tanjung Jabung Regency, Jambi 36552, Indonesia.

The result of calculating the t-count value is 3,063 using the SPSS program while the t table is 2,039 with a significant level of 5%, df (31) from the t table distribution. Shows that the t-count value is greater than t-table ($t\text{-count} > t\text{-table}$) = $3.063 > 2.039$. This shows that work facilities affect the performance of Merlung Inpatient Health Center employees. Based on the results of calculations using SPSS it shows that work facilities affect the performance of Merlung Inpatient Health Center employees seen from the value of the coefficient of determination with a value of 0.232 or 23.2% while the rest 76.7% by other variables not explained in this lesson.

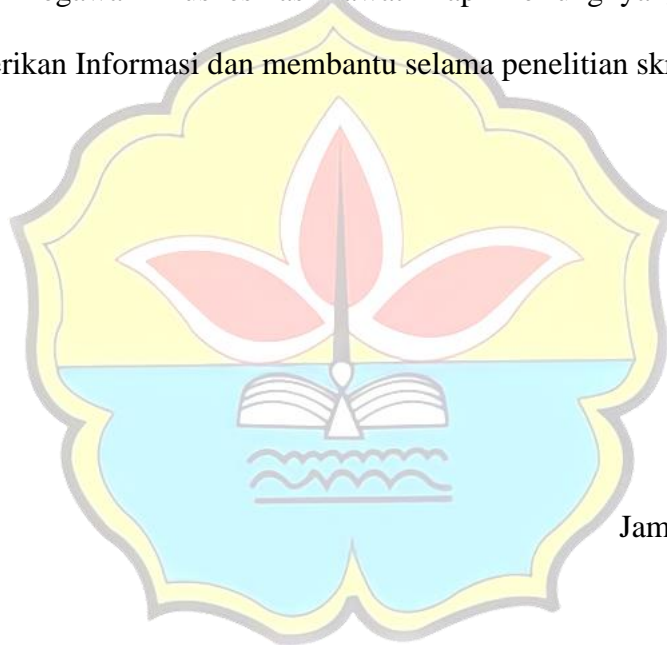
This shows that work facilities affect the performance of Merlung Inpatient Health Center Employee Performance. So that H_0 is rejected and H_1 is accepted. It is hoped that the Merlung Inpatient Health Center will pay attention to inadequate or incomplete facilities to support employee work processes and have an impact on work results.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt karena atas berkat rahmat dan Hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **:“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung“**.Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran serta doa dari kedua orang tua tercinta Ayah Saparuddin dan Ibu Lili astuti, serta Kakak tersayang Tiara Putri Dinza . Penulis Juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak Ak, CA, CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Hj. Reni Devita, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan Masukan dan saran-saran selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Gupron, S. Kom., M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang berkenan dengan sabar Dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh staff pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi Yang telah memberikan ilmu kepada saya selama masa perkuliahan,semoga ilmu yang diberikan dapat saya amalkan dan dapat berguna bagi dunia Dan akhirat
7. Para staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah Banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
8. Seluruh Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung yang telah banyak memberikan Informasi dan membantu selama penelitian skripsi.



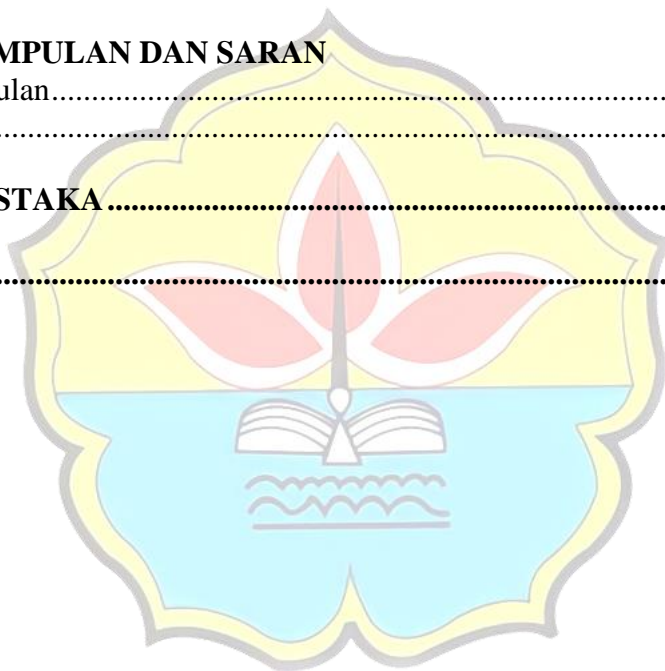
Jambi, Juli 2023

Wahyudi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRPSI.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Konsep Manajemen.....	10
2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Konsep Fasilitas Kerja	15
2.1.4 Konsep Kinerja.....	19
2.1.5 Kerangka Pemikiran	24
2.1.6 Hipotesis Penelitian.....	24
2.2 Metode Penelitian.....	25
2.2.1 Jenis dan Sumber Data	25
2.2.2 Metode Analisis Data	26
2.2.3 Populasi dan Sampel	27
2.2.4 Alat Analisis data	28
2.2.5 Linear Sederhana.....	29
2.2.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	30
2.2.7 Uji Statistik T	31
2.2.8 Operasional Variabel	32
BAB III GAMBARAN UMUM	
3.1 Letak Puskesmas Rawat Inap Merlung	35
3.2 visi dan misi Puskesmas Rawat Inap Merlung.....	35
3.3 Struktur Organisasi.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	44
4.1.5 Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian.....	45
4.1.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.....	58
4.2 Analisis Pembahasan.....	61
4.2.1 Analisis Fasilitas Kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.....	61
4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.....	62
4.2.3 analisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas rawat inap merlung.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai	3
1.2	Jumlah Fasilitas Yang Dimiliki Puskesmas	4
1.3	Kegiatan Yang Ada Di Puskesmas	6
2.1	Skala Pengukuran Instrumen	27
2.2	Operasional Variabel	32
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	45
4.5	Jawaban Responden Terhadap Indikator Penempatan Ditata Dengan Baik.....	46
4.6	Jawaban Responden Terhadap Indikator Prasarana	47
4.7	Jawaban Responden Terhadap Indikator Perlengkapan Kantor.....	48
4.8	Jawaban Responden Terhadap Indikator Peralatan Inventaris	49
4.9	Jawaban Responden Terhadap Indikator Mesin Dan Peralatan	50
4.10	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Fasilitas	51
4.11	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja	52
4.12	Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	53
4.13	Jawaban Responden Terhadap Indikator Inisiatif	54
4.14	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan	55
4.15	Jawaban Responden Terhadap Indikator Komunikasi	56
4.16	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja	57
4.17	Hasil Persamaan Regresi Sederhana	59
4.18	Koefisien Determinasi (R^2)	60

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul Gambar	Halaman
1.	Bagan Kerangka Pemikiran	24
2.	Bagan Motto Merlung Sehat	36
2.	Bagan Struktur Organisasi	37



DAFTAR LAMPIRAN

No. Tabel	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuisisioner	69
2.	Rekap Hasil Jawaban Kuisisioner	73
3.	Msi Data	75
4.	Output Spss	77
5.	Daftar Ttabel	80
6.	Surat Izin Dari Puskesmas Rawat Inap Merlung	81
7.	Isian Kuisisioner Dari Responden	82



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Handoko (2011: 4) Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Tujuan itu tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun organisasi sudah memiliki fasilitas yang lengkap, kurangnya tujuan kinerja pegawai bisa disebabkan oleh fasilitas yang ada di suatu instansi tersebut. Bila dapat mengelola sumber daya manusia disertai dengan fasilitas yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai dengan sangat baik pula, begitupun sebaliknya bila sumber daya manusia kurang baik dan fasilitasnya kurang baik akan berdampak kurang baik pula untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk melakukan kegiatan, institusi harus mempekerjakan pekerja yang kompeten, menawarkan bimbingan dan pelatihan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang positif serta memantau kinerja pegawai untuk

memastikan bahwa aktivitas institusi dilakukan dengan cara yang dapat mencapai tujuan. Untuk lebih mendukung tercapainya tujuan institusi, institusi harus menyediakan fasilitas yang sesuai.

Fasilitas harus tersedia dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi profesionalisme yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai kinerja yang optimal. Pengertian fasilitas menurut Kotler dalam Kusuma (2015:3) adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Menurut definisi para ahli, fasilitas adalah segala pendukung yang mendukung kenyamanan pekerja, pelanggan, pengunjung, dan pasien sekaligus meningkatkan kepuasan pelanggan dan kinerja usaha.

Dukungan fasilitas kerja akan diperoleh berupa teknologi tepat guna yang akan mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang efektif, karyawan harus dapat mengakses dan memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang tersedia bagi mereka. Permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya fasilitas yang ada atau penggunaan fasilitas yang sudah ada kurang memadai dan tidak tepat sehingga terkesan kurang baik.

Puskesmas Rawat Inap Merlung merupakan instansi yang bergerak pada pelayanan kesehatan. Puskesmas Rawat Inap Merlung adalah salah satu puskesmas yang ada di kabupaten tanjung jabung barat yang mempunyai letak strategis di jl bhakti husada, kecamatan merlung dan akses untuk ke Puskesmas Rawat Inap Merlung juga mudah sehingga pegawai dituntut untuk meningkatkan pelayanan dengan baik, untuk meningkatkan kinerja pegawai

yang baik tentu memerlukan fasilitas yang dapat membantu pegawai agar kinerja optimal. Dalam penelitian ini dilakukan di Puskesmas Rawat Inap Merlung yang beralamat Jl. Bhakti Husada, Merlung, Kecamatan Merlung. Berikut jumlah pegawai di Puskesmas Rawat Inap Mererlung

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

Tahun	Jumlah (Orang)	Persentase perkembangan (%)
2018	59	-
2019	59	0
2020	53	(10,1)
2021	35	(33,9)
2022	33	(5,7)
Rata-rata		(9,94)

Sumber : Puskesmas Rawat Inap Merlung tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas mengungkapkan bahwa total pegawai pada tahun 2018 berjumlah 59 orang , tahun 2019 tetap menjadi 59 orang, sedangkan tahun 2020 jumlah pegawai turun menjadi 53 persentase perkembang 10,1%, pada tahun 2021 jumlah pegawai menurun menjadi 35 persentase perkembang 33,9% dan tahun 2022 jumlah pegawai turun kembali menjadi 33 pegawai persentase perkembang 5,7%, Perkembangan jumlah pegawai selama 5 tahun terakhir terus menurrun yaitu dengan rata-rata 9,94%.

Secara umum fasilitas mempengaruhi kinerja petugas puskesmas. Fasilitas adalah sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk membantu dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan fasilitas yang ada membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik

baiknya. Berikut data fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Rawat Inap Merlung.

Tabel 1.2
Fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Rawat Inap Merlung
Tahun 2022

NO	Fasilitas	Yang dimiliki	Keadaan		
			Baik	Rusak ringan	Rusak berat
1.	Meja Kayu	26	20	3	3
2.	Bed Besi	16	10	5	1
3.	Tabung Oksigen	6	5	1	-
4.	Tiang Infus	15	12	3	-
5.	Stetoskop	13	10	3	-
6.	Dopler	4	4	-	-
7.	Bengkok	12	10	2	-
8.	Partus Set	4	4	-	-
9.	Hecting set	6	6	-	-
10.	Resusitasi Bayi	1	1	-	-
11.	Monoral	1	1	-	-
12.	Timbang Gantung	3	3	-	-
13.	Tensi Air Raksa	4	3	-	1
14.	Kursi Roda	2	2	-	-
15.	Timbangan Bayi	3	3	-	-
16.	Lampu Sorot	5	5	-	-

17.	Tempat Cuci tangan	10	7	3	-
18.	Regulator	5	4	1	-
19.	Timbangan dewasa	4	3	-	1
20.	Tensi Digital	5	5	-	-
21.	Kipas Angin	14	12	2	-
22.	Komputer	3	3	-	-
23.	Ups Krisbow	2	2	-	-
24.	Kulkas	2	2	-	-
25.	Printer	3	3	-	-
26.	Kursi	60	40	15	5
27.	Wc	10	7	3	-
28.	Lemari	25	18	5	2
29.	Ruangan	26	20	6	-
30.	Mobil Ambulance	1	1	-	-
31.	Titik wifi	1	1	-	-
32.	Tempat Parkir	1	1	-	-
33.	AC	7	5	2	-
34.	WC Pasien	8	4	4	-
35.	WC Pegawai	3	2	1	-
36.	Mobil Pusling	1	1	-	-
37.	Mesin Genset	1	1	-	-

Sumber: Puskesmas Rawat Inap Merlung tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui di Puskesmas Rawat Inap Merlung ada beberapa fasilitas ada yang kondisinya baik, rusak ringan maupun rusak berat. Fasilitas yang dibutuhkan oleh Puskesmas Rawat Inap Merlung tentu dalam keadaan lengkap dan baik hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja merupakan aspek kegiatan yang dimunculkan oleh seseorang atau kelompok dalam kaitanya dengan uraian tugas yang diberikan. Kinerja penting karena menentukan apakah tujuan yang telah dtetapkan dapat dicapai dengan baik. Kinerrja pegawai yang tinggi akan memudahkan satuan pegawai mengatasi hambatan dan mencapai tujuan, salah satu faktor pentingnya adalah fasilitas kerja yang sesuai. Seperti yang dikatakan Riva'I dalam Pratiwi (2019:4) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang mempermudah dan memperlancar dalam rangka mencapai tujuan.

Keberhasilan pegawai dipengaruhi beberapa faktor, antara lain adalah kinerja pegawai itu sendiri disamping fasilitas yang memadai tidak mungkin mencapai hasil terbaik sekalipun dengan faslitas yang lengkap jika tidak ada kinerja pegawai yang berkualitas. Pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang berkualitas. Dengan kinerja yang berkualitas maka diharapkan mendapatkan hasil yang maksimal. Rivai dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut pegawai harus melakukan pekerjaan sesuai dengan perannya masing-masing. Seorang

pegawai yang baik mampu mewujudkan suasana pelayanan yang baik agar pasien merasa nyaman bersama pegawai. Pegawai dapat memanfaatkan fasilitas yang ada di puskesmas untuk mendukung kegiatan yang ada di puskesmas. Adapun realisasi kegiatan yang ada di Puskesmas Rawat Inap Merlung pada tahun 2021

Tabel 1.3
Kegiatan Yang Ada Di Puskesmas Rawat Inap Merlung
Tahun 2021

NO	JENIS KEGIATAN	TARGET	Realisasi (%)
1	Promosi Kesehatan	100%	96.73
2	Kesehatan Lingkungan	100%	75.54
3	Kesehatan Ibu dan Anak Termasuk KB	100%	81.62
4	Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat	100%	84.18
5	Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit menular	100%	45.93
6	Upaya Pengobatan	100%	92.78
7	Upaya Pengembangan Kesehatan	100%	75.92

Sumber: Puskesmas Rawat Inap Merlung tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui terdapat kegiatan realisasi yang ada di Puskesmas Rawat Inap Merlung masih ada yang jauh dari target pencapaiannya, namun demikian ada juga hasil realisasi yang cukup memuaskan.

Namun, melihat tabel 1.2 diatas dan tabel 1.3 diatas pada Puskesmas Rawat Inap Merlung masih ada fasilitas yang mengalami rusak ringan, rusak berat dan ada kegiatan realisasi yang sangat jauh dari mencapai target salah satu alasanya tentu karena fasilitas yang kurang baik akibatnya kinerja kurang optimal. Fasilitas tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan fasilitas yang kurang baik tentu pula akan berdampak kurang baik terhadap

pelayanan yang akan dilakukan ke pasien. Karena itu pegawai terkadang juga merasa kesulitan untuk melakukan aktiitas yang berhubungan dengan kesehatan. Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan keinginan pegawai dan pasien karena Puskesmas Rawat Inap Merlung adalah salah satu instansi penting karena bergerak di bidang kesehatan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, yang dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul : **”Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Masih ada fasilitas yang rusak ringan dan rusak berat di Puskesmas Rawat Inap Merlung
2. Masih terdapat target yang belum tercapai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung tahun 2021
3. Terjadi penurunan jumlah pegawai pada lima tahun terakhir di Puskesmas Rawat Inap Merlung

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan informasi yang diberikan pada latar belakang masalah sebelumnya, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana fasilitas kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan bagaimana Rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana fasilitas kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis.
 1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan.
 2. Dapat menjadi informasi yang memberikan kontribusi bagi perusahaan
2. Manfaat Teoritis.

Temuan – temuan yang dantisipasi dari penelitian ini dapat menjadi panduan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian d bidang yang sebanding, baik melengkapi atau mellanjutkan, karena membawa wawasan dan pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Terry dalam Ruyatnasih dan Megawati (2018:3) dalam bukunya *"Principles of Management"* (Homewood Illinois, sixth edition, Richard Irwin, Inc 1972): *Management is a distinct process consisting of planning organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources.* Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber.

Robbin dalam Foster dan Sidharta (2019:7) Menyatakan bahwa manajemen adalah proses menyelesaikan sesuatu dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien.

Menurut Terry dalam Amri (2022:2) manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan daya dan sumber daya lainnya.

Manullang dalam Suprihanto (2014:4) Menyatakan Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Terry lebih menekankan pada segi proses atau *manajernya* yang berpendapat bahwa manajemen adalah soal proses tertentu yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan penggunaan setiap ilmu dan seni bersama-sama dan selanjutnya menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan.

Menurut Hutahaean (2018:3) Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Berikut ini akan dijelaskan beberapa bagian spesifik dari definisi manajemen di atas:

1. Perencanaan, adalah proses pemikiran kegiatan-kegiatan sebelum dilaksanakan dengan melibatkan beberapa metoda, logika, bukan hanya sekedar dugaan atau firasat melainkan pengambilan keputusan secara ilmiah. Hal ini dilakukan untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan organisasi, menentukan kesempatan dan ancaman, menetapkan strategi, kebijakan, dan program.
2. Pengorganisasian, adalah proses mengkoordinasikan sumber-sumber daya (*resources*) meliputi manusia, peralatan, bahan, uang,

dan waktu. Proses ini merupakan aktivitas yang paling menentukan dalam keefektifan pencapaian tujuan organisasi. Pada tahap ini dilakukan penentuan fungsi, hubungan, dan struktur. Fungsi berupa tugas-tugas yang dibagi dalam bentuk garis, staf, dan fungsional. Hubungan meliputi tanggung jawab dan wewenang. Sedangkan struktur terbagi menjadi bentuk vertikal atau horizontal.

3. Pengarahan, merupakan proses memberikan arahan, prosedur kerja bagi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan cara yang paling baik, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi terlaksananya aktivitas yang telah ditetapkan.
4. Pengawasan, diartikan sebagai proses pembenaran apabila aktivitas melenceng dari tujuan organisasi. Sehingga proses ini diharapkan mampu menjamin keberlangsungan organisasi mencapai tujuannya dan keefektifan manajemen dapat terukur.
5. Efisiensi, merupakan bagian penting dalam manajemen, sebab menyangkut masukan dan keluaran. Apabila keluaran yang dapat Anda hasilkan menunjukkan harga yang lebih besar dari masukan, maka Anda telah meningkatkan efisiensi. Sumber masukan di antaranya adalah manusia, uang, dan peralatan. Oleh karena itu, manajemen menaruh perhatian untuk meminimal biaya sumber daya (masukan) tersebut untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Sehingga, dari sudut pandang ini, efisiensi sering

dikatakan sebagai "melakukan segala sesuatunya secara tepat"(*do the things right*), artinya tidak memboroskan sumber-sumber.

6. Efektivitas, adalah pasangan sejati dari efisiensi. Karena tidak cukup hanya efisien tetapi harus efektif, artinya penyelesaian kegiatan diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi. Manakala manajer mencapai sasaran organisasi mereka, kita mengatakan bahwa mereka berhasil guna (efektif). Sehingga efektivitas dilukiskan sebagai "melakukan hal-hal yang tepat" (*do the right things*).

2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Noe dalam Larasati (2018:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Larasati (2018:6) menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Fathoni (2006: 10) Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Empat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Menurut

Simamora (2006: 4) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan

Menurut Panggabean dalam Paramansyah, dan Husna (2021:24) sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis, pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan memutuskan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Menurut Ndraha dan Hasibuan dalam Riniwati (2016:1) defenisi sumber daya manusia (SDM) adalah (1) manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan), (2) Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, (3) Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam eksistensi organisasi.

Menurut Shaleh (2018: 3) Sebagaimana manajemen umum memiliki fungsi, manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)

- d. Pengendalian (*Controlling*)
- 2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.1.3 Konsep Fasilitas kerja

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Menurut Moenir dalam Prawira (2020:32) menyatakan, Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Apriyadi (2017:25) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen jadi fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen

Menurut Rista dalam Anggrainy (2018:4) fasilitas adalah perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. selanjutnya Menurut Bary dalam Anggrainy (2018:4) fasilitas

kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Sedangkan Moenir dalam Thomas (2017:2) menyatakan “Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

Fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga kerja kearah pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar.
2. Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa sebuah perusahaan memanfaatkan tenaga kerja secara efisien.
3. Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan artinya jika produktifitas karyawan baik maka fasilitas yang diberikan baik pula.
4. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan financial perusahaan.

Selanjutnya menurut Moenir dalam Rifa (2019: 5) fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaanya (*utilization*) terdiri dari 3 golongan, yaitu:

1) Peralatan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

2) Perlengkapan Kerja

Yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture;

3) Perlengkapan bantu atau fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

Fasilitas Kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang digunakan menurut Apriyadi (2017:25) yaitu:

1. Penempatan ditata dengan benar, artinya barang atau fasilitas harus memiliki penempatan yang ditata dengan baik dan benar, juga harus sesuai letak strategis agar dapat memudahkan pekerjaan

2. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.
3. Perlengkapan kantor adalah istilah generik yang mengacu pada semua perlengkapan yang umumnya digunakan dikantor, perusahaan dan organisasi lainnya mulai dari perorangan sampai pemerintahan, yang bekerja pengumpulan, perbaikan dan keluaran informasi. istilah perlengkapan kantor ini meliputi barang-barang kecil yang digunakan sehari-hari seperti penjepit kertas, steples, pelubang kertas, bolpen, dan kertas, tetapi juga mencakup perlengkapan mahal seperti komputer, printer, mesin foto kopi dan lain-lain.
4. Peralatan inventaris adalah daftar yang memuat semua barang milik perusahaan yang dipakai dalam membantu pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan dan organisasi lainnya. Seperti kendaraan, alat pendingin dan lain-lain.
5. Mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung kegiatan yang ada di perusahaan dan organisasi lainnya.

2.1.4 Konsep Kinerja

Menurut Robbins dalam Fauzi dan Hidayat (2020:3) menjelaskan kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam

pencapaian tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wijaya dan Hidayat (2022:1) Kinerja dalam Tesaurus Bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Sedangkan menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary*, kinerja berasal dari kata *to perform* yang mengandung beberapa makna *to do or carry of an execution* (melakukan, menjalankan, melaksanakan), *to excute or complete an understaking* (melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab).

Menurut Anggun (2021:14) Kinerja merupakan proses berlangsungnya kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya, dimana dalam pelaksanaannya harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi di mana dia bekerja. Menurut Simanjuntak dalam Zainal (2013: 406) kinerja adalah tingkat pencapaian la atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Hasibuan dalam Anam dan Rahardja (2017:2) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins dalam Anam dan Rahardja (2017:2) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:319) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja

Menurut Mangkunegara dalam Fitriyani (2018:21) istilah kinerja berasal dari bahasa *performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut pendapat Ilyas dalam Kartini (2021:21) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil. penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut Mondy dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*).

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*).

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*).

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab

5. Adaptabilitas (*Adaptability*).

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Menurut Simanjuntak dalam Triningsih (2022:29) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi

dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

3. Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Menurut Sedarmayanti (2009:52) ada lima indikator untuk kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Berkaitan erat dengan menetapkan sasaran kualitas kerja adalah yang utama dan terus meningkatkan diri untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi.

2. Ketepatan Waktu

Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan serta memiliki jadwal kerja yang tersusun baik.

3. Inisiatif

Memiliki sikap proaktif dalam bekerja serta bersedia memberikan sumbang saran atau ide-ide guna perbaikan ditempat kerja.

4. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan serta dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 5 .Komunikasi

Dapat membina hubungan baik ditempat kerja dan komunikasi berjalan dengan lancar.

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2010:88), kerangka pemikiran merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, dibuatlah sebuah kerangka pemikiran. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja dan variable terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, maka pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat pada penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau pendapat yang masih lemah sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis awal penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga fasilitas kerja dan kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung baik dan tinggi
2. Diduga fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

2.2 Metode Penelitian

Sebuah penelitian membutuhkan penyelidikan yang hati-hati, teratur dan berkelanjutan untuk mengetahui bagaimana prosedur penelitian yang harus dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yang baik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:12) Penelitian Kuantitatif adalah metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2010:402). Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data yang digunakan pada penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui observasi, wawancara dan kuisisioner yang disebar. Data tersebut berupa tanggapan pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

Dalam memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, penulis melakukan teknik data sebagai berikut :

1) Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku yang memiliki hubungan dengan masalah yang dibahas untuk memperoleh informasi yang dapat membantuu dalam penelitian.

2) Penelitian Lapangan

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian melalui pengamatan, wawancara, dan kuesioner.

2.2.2 Metode Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah dan hipotesis penelitian ini,

maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis, penulis menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010:206) Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono(2010:24). Analisis data kuantitatif adalah analisis yang didasarkan pada data yang berbentuk angka, atau data kalitatif yang diangkakan (*skoring*).

Langkah-langkah dalam analisis adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variable) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Skala ordinal diterapkan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 2.1
Skala Pengukuran Instrumen

Jawaban	Nilai
Sangat Rendah	1

Rendah	2
Sedang	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

2.2.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2010:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung 33 Pegawai. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengambil sampel adalah metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 33 Pegawai.

2.2.4 Alat Analisis Data

Data dan informasi yang telah terkumpul akan dianalisa yaitu data primer dianalisis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20. Menurut Syekh (2011:27) Analisis Deskriptif merupakan bentuk analisa data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel, analisis deskriptif dapat digunakan untuk semua jenis tingkatan data, analisis ini cukup luas dan selalu digunakan untuk berbagai hasil penelitian. Pengukuran setiap indikator fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan pendekatan analisis deskriptif dengan pendekatan

nilai interval skala pengukuran.

Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

Skor Terendah : Bobot terendah X Jumlah sampel

Skor Tertinggi : Bobot tertinggi X

Jumlah sampel Skor Terendah : $1 \times 33 = 33$

Skor Tertinggi : $5 \times 33 = 165$

Kemudian untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut :

Rentang skala : $n (m-1) : m$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

Rentang skala = $33 (5-1) : 5$

Rentang skala = 26,4

Berdasarkan jumlah rentang skala diatas maka distribusi jawaban penelitian ini disusun dengan interval sebagai berikut :

33 - 59,3 = Sangat rendah/ Sangat tidak baik

59,4 - 85,7 = Rendah/ Tidak Baik

- 85,8 - 112,1 = Sedang/Cukup Baik
- 112,2 - 138,5 = Tinggi/Baik
- 138,6 - 165 = Sangat Tinggi/ Sangat Baik

2.2.5 Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menaksir nilai variable Y berdasarkan nilai variable X serta taksiran perubahan variable Y untuk setiap satuan perubahan variable X. Data diolah menggunakan program SPSS versi 20.

Menurut Syekh (2011:89) Bentuk persamaan regresi linear sederhana yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X = Fasilitas kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = error

2.2.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Syekh (2011:87) koerelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan hunungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, baik hubungan variabel bebas(x) dengan varaabel terikat

(y). Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0,80 - 1	= Sangat Erat
0,60 – 0,799	= Erat
0,40 – 0,599	= Cukup Erat
0,20 – 0,399	= Tidak Erat
0,00 – 0,199	= Sangat Tidak Erat

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai respon yang dapat diterangkan atau dikaitkan oleh hubungan linear dengan variable independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variable yang lain.

Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$ memiliki pengertian bahwa nilai variable dependen dapat diterangkan oleh variable independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variable lain.

Nilai koefisien determinasi r^2 ini menunjukkan seberapa besar variable terikat (Y) dapat diterangkan oleh variable bebas (X), artinya jika nilai koefisiendeterminasi sama dengan nol ($r^2 = 0$) artinya variable terikat (Y) tidak dapat diterangkan sama sekali.

Selanjutnya jika nilai koefisien determinasi sama dengan satu ($r^2 = 1$) artinya variable terikat (Y) secara keseluruhan dapat diterangkan oleh

variable bebas (X).

2.2.7 Uji Statistik t

Uji statistic untuk mengetahui apakah fasilitas kerja (variable bebas(x)) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variable terikat (Y)), dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya : H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya : H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

2.2.8 Operasional Variabel

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat dan bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2010:59).

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Fasilitas	Mengemukakan	1. Penempatan	1. Penempatan sesuai	Ordinal

kerja (X)	bahwa segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen jadi fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen Apriyadi (2020:20)	ditata dengan baik	dengan kebutuhan		
		2. Prasarana	2. Jumlah peralatan yang sesuai		
		3. Perlengkapan kantor	3. Tingkat ketersediaan prasarana pendukung yang memadai aktivitas puskesmas	4. Tingkat ketersediaan prasarana pendukung yang sesuai kebutuhan pegawai	
			5. Tingkat ketersediaan peralatan kantor yang memadai aktivitas puskesmas	6. Tingkat Ketersediaan peralatan elektronik yang memadai aktivitas puskesmas	
		4. Peralatan inventaris	7. Tingkat ketersediaan kendaraan inventaris sesuai kebutuhan puskesmas	8. Kecukupan alat pendingin	
5. Mesin dan peralatan	9. Tingkat ketersediaan mesin yang digunakan				

			10. Tingkat ketersediaan peralatan yang digunakan	
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan terjemahan dari <i>performance</i> yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja Sedarmayanti (2009:319)	1. Kualitas kerja	1. Kesesuaian program kerja 2. Kesesuaian standar pekerjaan	Ordinal
		2. Ketepatan waktu	3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 4. Kehadiran di kantor	
		3. Inisiatif	5. Mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja 6. Berinisiatif tanpa menunggu perintah atasan	
		4. Kemampuan	7. Skill sesuai dengan pekerjaan 8. Dapat menguasai bidang tugas lain	
		5. Komunikasi	9. Mampu menyesuaikan diri dengan orang lain 10. kemampuan pegawai dalam komunikasi dan menerima dengan baik saran dan kritik	



BAB III GAMBARAN UMUM

3.1 Letak Puskesmas Rawat Inap Merlung

Dalam penelitian ini dilakukan di Puskesmas Rawat Inap Merlung yang beralamat di Jl. Bhakti Husada, Merlung, Kec. Merlung, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi 36552, Indonesia

3.2 visi dan misi Puskesmas Rawat Inap Merlung

a. VISI

Menjadikan Puskesmas dengan pelayanan kesehatan yang berkualitas prima menuju masyarakat Merlung sehat dan mandiri “

b. MISI

1. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, proaktif terjangkau, paripurna dan terintegritas.
2. Menjadikan Puskesmas Rawat Inap Merlung sebagai pusat Pembangunan kesehatan di Kecamatan.
3. Menjadikan Puskesmas Rawat Inap Merlung sebagai pusat penggerak peran serta masyarakat dalam pembangunan Kesehatan.
4. Menerapkan Manajemen yang transparan pada setiap Program kesehatan di Puskesmas Rawat Inap Merlung.

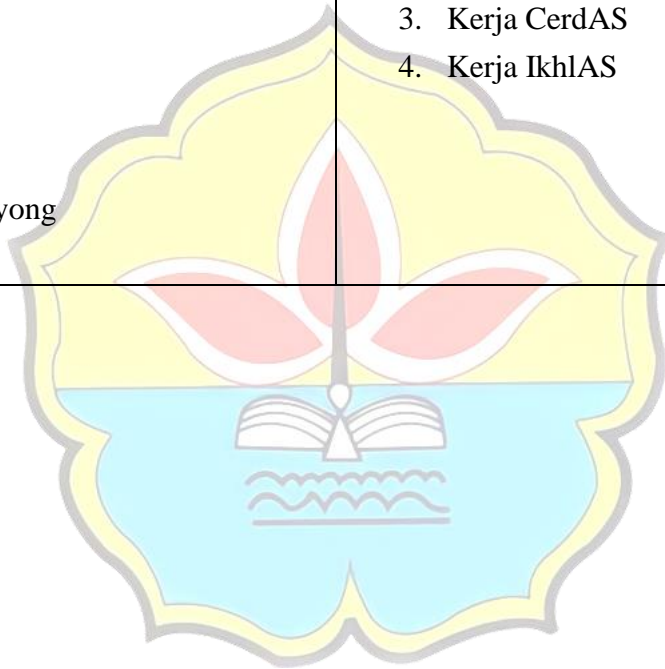
c. Motto:

Puskesmas rawat inap merlung juga memiliki motto kesehatan yaitu sebagai berikut:

MERLUNG SEHAT

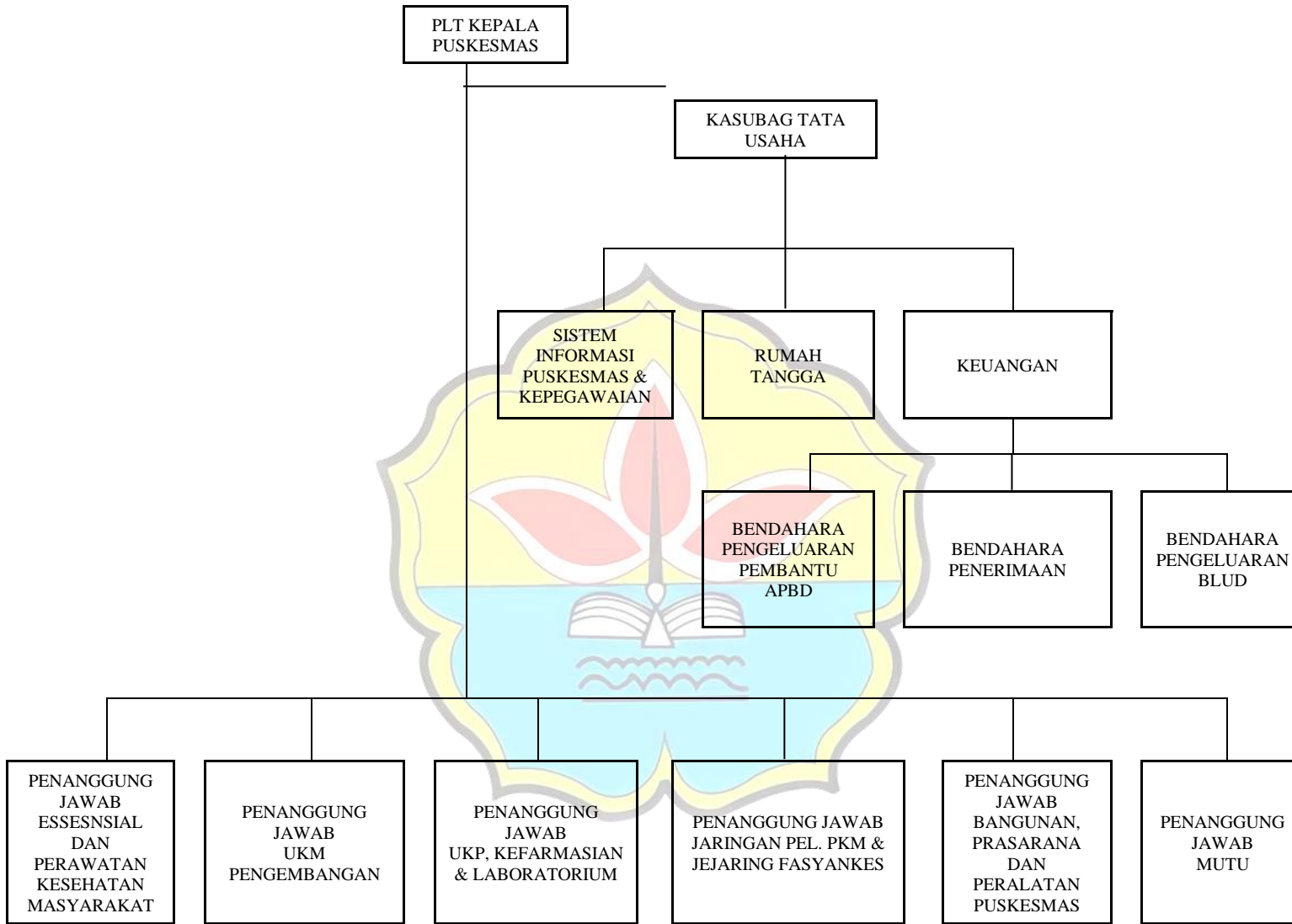
Melayani dengan sungguh dan sepenuh hati

<p>Tatal Nilai: M: Melayani E: Empati R: Ramah L: Legowo U: Unggul N: Normatif G: Gotong Royong</p>	<p>Budaya Kerja “ 4 AS “</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kerja KerAS2. Kerja TuntAS3. Kerja CerdAS4. Kerja IkhLAS
--	---



3.3 Struktur Organisasi

Puskesmas rawat inap merlung juga memiliki struktur organisasi yaitu sebagai berikut:



A. Kepala Puskesmas

1. Merumuskan program kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi Puskesmas Rawat Inap Merlung
2. Menentukan sasaran dan tujuan Puskesmas Rawat Inap Merlung sesuai program kerja yang telah ditetapkan.
3. Membagi tugas pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.
4. Memonitor dan mengevaluasi kinerja Puskesmas Rawat Inap Merlung
5. Memberikan arahan bahan petunjuk teknis secara jelas mengenai tugas yang akan dilaksanakan oleh bawahan.
6. Memeriksa hasil pelaksanaan tugas agar dapat diperoleh hasil kerja yang tepat dan akurat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
7. Melaksanakan penyelenggaraan ketatausahaan Puskesmas Rawat Inap Merlung.
8. Melaksanakan pengelolaan operasional dan pembinaan upaya peningkatan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan, pelayanan khusus dan kefarmasian
9. Melaksanakan pengendalian operasional dan pembinaan pengamanan wabah penyakit, pencegahan penyakit, dan pemberantasan penyakit
10. Melaksanakan operasional penyehatan dan kebersihan tempat umum, pengawasan kualitas air dan lingkungan penyehatan lingkungan serta penyehatan makanan dan minuman.

11. Melaksanakan pengelolaan pelayanan medis keluarga berencana, gizi, kesehatan ibu dan anak serta kesehatan usia lanjut.
12. Melaksanakan pengelolaan penyuluhan usaha kesehatan institusi, peran serta masyarakat, sarana dan metoda serta penyebarluasan informasi kesehatan.
13. Memfasilitasi kegiatan pembangunan berwawasan kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.

B. Kasubag Tata Usaha

1. Mengkoordinasikan penyusunan program kinerja Puskesmas Rawat Inap Merlung
2. Melaksanakan penyusunan program kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi Sub Bagian Tata Usaha
3. Membagi tugas pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing
4. Memonitor dan mengevaluasi kinerja Sub Bagian Tata Usaha
5. Memberikan petunjuk teknis secara rinci dan jelas mengenai tugas yang akan dilaksanakan bawahan
6. Memberikan hasil pelaksanaan tugas agar diperoleh hasil kerja yang tepat dan akurat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
7. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kearsipan
8. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan kearsipan

C. Rumah tangga

1. Menyusun rencana kegiatan Logistik berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
2. Melaksanakan pengelolaan Logistik sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku
3. Mengatur susunan petugas supir dan cleaning servis serta pelaksanaannya.
4. Mengevaluasi hasil kegiatan Logistik secara keseluruhan.
5. Membuat catatan dan laporan kegiatan dibidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan

D. Keuangan

1. Menyusun rencana kegiatan Bendahara berdasarkan data Program Puskesmas dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja
2. Melaksanakan pengelolaan Keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundangan –undangan yang berlaku
3. Mengevaluasi hasil kegiatan Keuangan secara keseluruhan
4. Membuat catatan dan laporan kegiatan dibidang tugasnya sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban kepada atasan
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan pengelolaan

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung yang berjumlah 33 orang. Karakteristik responden pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung terdiri dari jenis kelamin, pendidikan formal, usia, dan masa kerja.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	5	15,1
Perempuan	28	84,8
Jumlah	33	100

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin, yang menjadi responden dalam penelitian ini, laki-laki dengan jumlah 15,1% dan perempuan berjumlah 84,8%.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SD	1	3
SMP	1	3
SMA	2	6
D3	23	69,6
D4	2	6
S1	4	12,1
Jumlah	33	100

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan tingkat pendidikan, SD sebanyak 3% atau 1 orang, SMP sebanyak 3% atau 1 orang, SMA sebanyak 6% atau 2 orang, D3 sebanyak 69,6% atau 23 orang, D4 sebanyak 6% atau 2 orang, S1 sebanyak 12,1% atau 4 orang.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 25	-	0
25 – 30	21	63,6
31 – 35	8	24,2
36 – 40	-	0
40 >	4	9
Jumlah	33	100

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan umur, Terdiri dari 33 orang dengan karakteristik usia <25 – 40> tahun. Komposisi usia responden terbanyak pada usia 25 – 30 tahun yaitu sebesar 63,6%, usia 31 – 35 tahun yaitu sebesar 24,2%, usia 40> tahun yaitu sebesar 9%, usia <25 tahun dan usia 36>40 tahun yaitu 0%.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1 – 4	16	48,4
5 – 9	11	33,3
10 – 14	5	15,1
15 >	1	3
Jumlah	33	100

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan lamanya bekerja, pada kurun waktu 1 – 4 tahun dengan persentase 48,4% atau sebanyak 16 orang, 5 – 9 tahun dengan persentase 33,3% atau sebanyak 11 orang, 10 – 14 tahun dengan persentase 15,1% atau sebanyak 5 orang, 15 > tahun dengan persentase 3% atau sebanyak 1 orang.

4.1.5 Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian

1. Pernyataan Fasilitas Kerja

Variabel berikut digunakan untuk mengukur bagaimana perasaan responden tentang Pengaruh Fasilitas Puskesmas Rawat Inap Merlung terhadap kinerja pekerja:

a. Penempatan Ditata Dengan Baik

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator penempatan fasilitas ditata dengan baik:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Indikator Penempatan Ditata Dengan Baik

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Penempatan barang yang diletakan ditempat yang baik dan benar sesuai kebutuhan	-	-	7	11	15	140	Sangat tinggi
2.	Penempatan jumlah barang yang sesuai letak strategis agar tidak menghambat pekerjaan	-	-	9	10	14	137	Tinggi
Total							277	
Rata-rata							138,5	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan memiliki penempatan barang yang diletakan ditempat yang baik dan benar sesuai kebutuhan sebesar 140 dengan keterangan sangat tinggi. Dan pernyataan Penempatan jumlah

peralatan yang sesuai letak strategis agar tidak menghambat pekerjaan dengan skor 137 dengan keterangan tinggi. Rata – rata jawaban adalah 138,5 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang tinggi secara keseluruhan.

b. Prasarana

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator prasarana :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Indikator Prasarana

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Ketersediaan prasarana pendukung telah memadai aktivitas puskesmas	-	-	6	15	12	138	Tinggi
2.	Ketersediaan prasarana pendukung telah sesuai dengan kebutuhan pegawai	-	-	11	9	13	134	Tinggi
Total							272	
Rata-rata							136	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan Ketersediaan prasarana pendukung telah memadai aktivitas puskesmas sebesar 138 dengan keterangan tinggi. Dan pernyataan Ketersediaan prasarana pendukung telah sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan skor 134 dengan keterangan tinggi.

Rata – rata jawaban adalah 136 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang tinggi secara keseluruhan..

c. Perlengkapan Kantor

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator perlengkapan kantor :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Indikator Perlengkapan Kantor

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Peralatan kantor saat ini telah memadai aktivitas kerja puskesmas	-	-	9	6	18	141	Sangat tinggi
2.	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas	-	-	12	14	7	127	Tinggi
Total							268	
Rata-rata							134	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan Peralatan kantor saat ini telah memadai aktivitas kerja puskesmas sebesar 141 dengan keterangan sangat tinggi. Dan pernyataan Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas dengan skor 127 dengan keterangan tinggi. Rata – rata jawaban adalah 134 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang tinggi secara keseluruhan..

d. Peralatan Inventaris

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator peralatan inventaris :

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Indikator Peralatan Inventaris

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Ketersediaan kendaraan inventaris sudah mencukupi kebutuhan puskesmas	-	-	9	10	14	137	Tinggi
2.	Ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan	-	-	4	14	15	143	Sangat tinggi
Total							280	
Rata-rata							140	Sangat tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pernyataan Ketersediaan kendaraan inventaris sudah mencukupi kebutuhan puskesmas sebesar 137 dengan keterangan tinggi. Dan pernyataan Ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan dengan skor 143 dengan keterangan sangat tinggi. Rata – rata jawaban adalah 140 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang sangat tinggi secara keseluruhan..

e. Mesin dan Peralatan

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator mesin dan peralatan :

Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Indikator Mesin dan Peralatan

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Ketersediaan mesin yang digunakan sesuai kebutuhan	-	-	8	12	13	137	Tinggi
2.	Ketersediaan peralatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan	-	-	9	14	10	133	Tinggi
Total							270	
Rata-rata							135	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pernyataan Ketersediaan mesin yang digunakan sesuai kebutuhan sebesar 137 dengan keterangan tinggi. Dan pernyataan Memiliki ketersediaan peralatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dengan skor 133 dengan keterangan tinggi. Rata – rata jawaban adalah 135 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang tinggi secara keseluruhan..

Temuan tanggapan responden yang telah disampaikan sebelumnya kemudian dapat direkapitulasi. Tabel berikut menunjukkan tanggapan responden terhadap fasilitas kerja Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung:

Tabel 4.10
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Fasilitas

NO	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Penempatan barang yang diletakan ditempat yang baik dan benar sesuai kebutuhan	140	Sangat tinggi
2.	Penempatan jumlah barang yang sesuai letak strategis agar tidak menghambat pekerjaan	137	Tinggi
3.	Ketersediaan prasarana pendukung telah memadai aktivitas puskesmas	138	Tinggi
4.	Ketersediaan prasarana pendukung telah sesuai dengan kebutuhan pegawai	134	Tinggi
5.	Peralatan kantor saat ini telah memadai aktivitas kerja puskesmas	141	Sangat tinggi
6.	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas	127	Tinggi
7.	Ketersediaan kendaraan inventaris sudah mencukupi kebutuhan puskesmas	137	Tinggi
8.	Ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan	143	Sangat tinggi
9.	Ketersediaan mesin yang digunakan sesuai kebutuhan	137	Tinggi
10.	Ketersediaan peralatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan	133	Tinggi
Total		1367	
Rata-rata		136,7	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden, memberikan skor rata-rata total fasilitas di Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 136,7 yang menunjukkan bahwa mereka menanggapi tinggi fasilitas yang ada.

2. Pernyataan Kinerja

Variabel berikut digunakan untuk mengukur bagaimana perasaan responden tentang Pengaruh Fasilitas Puskesmas Rawat Inap Merlung terhadap kinerja pekerja:

a. Kualitas Kerja

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator kualitas kerja :

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan	-	-	8	12	13	137	Tinggi
2.	Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	-	-	6	11	16	142	Sangat tinggi
Total							279	
Rata-rata							139,5	Sangat tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pernyataan Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan sebesar 137 dengan keterangan tinggi. Dan pernyataan Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan skor 142 dengan keterangan tinggi. Rata – rata jawaban adalah 139,5 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang sangat tinggi secara keseluruhan.

b. Ketepatan Waktu

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap ketepatan waktu :

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	8	11	14	138	Tinggi
2.	Kehadiran saat bekerja di kantor sesuai jam kerja masuk dan sesuai jam pulang	-	-	7	14	12	137	Tinggi
Total							275	
Rata-rata							137,5	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pernyataan Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 138 dengan keterangan tinggi. Dan pernyataan kantor Kehadiran saat bekerja di kantor sesuai jam kerja masuk dan sesuai jam pulang dengan skor 137 dengan keterangan tinggi. Rata – rata jawaban adalah 137,5 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang tinggi secara keseluruhan.

c. Inisiatif

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator inisiatif :

Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Indikator Inisiatif

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Selalu berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	-	-	5	14	14	141	Sangat tinggi
2.	Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan	-	-	11	7	15	136	Tinggi
Total							277	
Rata-rata							138,5	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pernyataan Selalu berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja sebesar 141 dengan keterangan tinggi. Dan pernyataan Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan dengan skor 136 dengan keterangan tinggi. Rata – rata jawaban adalah 138,5 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang tinggi secara keseluruhan.

d. Kemampuan

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator kemampuan :

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Skill yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilakukan	-	-	7	14	12	137	Tinggi
2.	Dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain	-	-	6	16	11	137	Tinggi
Total							274	
Rata-rata							137	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pernyataan Skill yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilakukan sebesar 137 dengan keterangan tinggi. Dan pernyataan Dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain dengan skor 137 dengan keterangan tinggi. Rata – rata jawaban adalah 137 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang tinggi secara keseluruhan.

e. Komunikasi

Tabel berikut menampilkan hasil tanggapan responden terhadap indikator komunikasi :

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Indikator Komunikasi

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Mampu menyesuaikan diri dengan baik bersamaorang lain	-	-	9	8	16	139	Sangat Tinggi
2.	Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran	-	-	10	9	14	136	Tinggi
Total							274	
Rata-rata							137,5	Tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden pernyataan Mampu menyesuaikan diri dengan baik bersamaorang lain sebesar 138 dengan keterangan tinggi. Dan pernyataan Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran dengan skor 136 dengan keterangan tinggi. Rata – rata jawaban adalah 137,5 yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang tinggi secara keseluruhan.

Temuan tanggapan responden yang telah disampaikan sebelumnya kemudian dapat direkapitulasi. Tabel berikut menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja:

Tabel 4.16
Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja

NO	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan	137	Tinggi
2.	Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	142	Sangat tinggi
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	138	Tinggi
4.	Kehadiran saat bekerja di kantor sesuai jam kerja masuk dan sesuai jam pulang	137	Tinggi
5.	Selalu berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	141	Sangat tinggi
6.	Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan	136	Tinggi
7.	Skill yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilakukan	137	Tinggi
8.	Dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain	137	Tinggi
9.	Mampu menyesuaikan diri dengan baik bersamaorang lain	139	Sangat tinggi
10.	Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran	136	Tinggi
Total		1379	
Rata-rata		138	tinggi

Sumber: : (Data Primer, diolah)

Informasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden, memberikan skor rata-rata total kinerja di Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 138 yang menunjukkan bahwa mereka menanggapi tinggi kinerja yang ada.

4.1.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

a. Hasil Persamaan Regresi Sederhana

Pengaruh fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil persamaan regresi sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.278	.349		3.660	.001
	Fasilitas	.464	.151	.482	3.063	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1.278 + 0,464 X$$

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas rawat inap merlung. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,464 artinya variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.464.

Dari hasil persamaan regresi di atas dengan nilai konstanta sebesar 1.278 artinya jika nilai variabel fasilitas kerja bernilai 0 maka nilai Kinerja tetap bernilai 1.278.

b. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model ringkasan berikut menunjukkan koefisien korelasi dan determinasi yang dihitung menggunakan SPSS 20:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.208	.35974

a. Predictors: (Constant), Fasilitas

Koefisien korelasi antara variabel fasilitas kerja (X) terhadap Kinerja (Y) pegawai puskesmas rawat inap merlung adalah 0,482 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel fasilitas kerja (X) dan Kinerja(Y)

Dari hasil pengujian korelasi maka diperoleh nilai Determinasi (r^2) sebesar 0,232 angka ini menyatakan bahwa fasilitas kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 23,2% dan sebaliknya 76,7% selebihnya disebabkan oleh variabel-variabel lain yang ada di luar penelitian ini.

c. Hasil Uji t

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriterianya adalah sebagai berikut:

Ho: tidak ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja

Ha: ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 33 - 1 - 1 = 31$ maka hasil perhitungan t_{tabel} sebesar 2.03951, sementara perhitungan t_{hitung} diperoleh hasil 3.063. dan demikian dapat juga disimpulkan $t_{hitung} (3.063) > t_{tabel} (2.03951)$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

4.2 Analisis Pembahasan

4.2.1 Analisis Fasilitas Kerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

Sesuai dengan tujuan di awal yang telah dikemukakan yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

Dari hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa fasilitas kerja pada fasilitas kerja terhadap Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung tinggi dengan skor rata-ratanya sebesar 136,7. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung tersebut memiliki fasilitas kerja yang tinggi dengan indikator: Penempatan ditata dengan benar, Prasarana, Perlengkapan kantor, Peralatan inventaris, Mesin dan peralatan. Adapula jawaban responden yang

tertinggi pada indikator fasilitas kerja berkaitan dengan materi ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan dengan skor 143. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas total skor nya 228.

4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

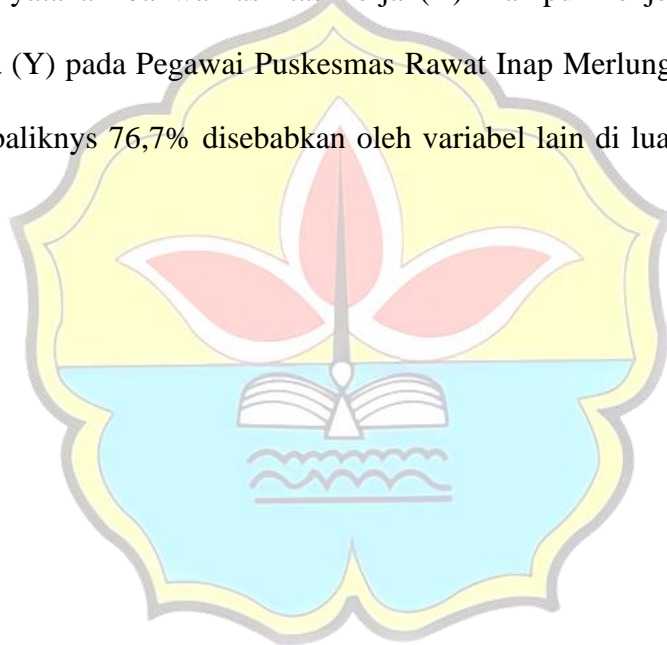
Berdasarkan hasil perhitungan skala likert menunjukkan bahwa tingkat kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung dinilai tinggi dengan rata-rata skor nya sebesar 138. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tinggi dengan indikator: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Adapun jawaban responden tertinggi pada indikator kinerja berkaitan dengan Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah di tetapkan dengan skor 142. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Dalam melakukan pekerjaan selalau berinisiatif tanpa harus menunggu perintah atasan dan Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran skor 136.

4.2.3 Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

Dari hasil perhitungan analisis persamaan regresi linear sederhana regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi fasilitas kerja memiliki arah positif terhadap Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,464 artinya variabel fasilitas kerja

mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,464.

Didalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jika semakin tinggi fasilitas kerja yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung dengan koefisien yang diketahui nilai determinasi (r) sebesar 0,232 dengan angka ini menyatakan bahwa fasilitas kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) pada Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 23,2% dan sebaliknya 76,7% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja pada fasilitas kerja terhadap Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung tinggi dengan skor rata-ratanya sebesar 136,7 begitu juga dengan tingkat kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung dinilai tinggi dengan rata-rata skor nya sebesar 138.
2. Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang cukup erat, dengan koefisien korelasi nya adalah 0,482. Determinasi (r^2) sebesar 0,232 angka ini menyatakan bahwa fasilitas kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung sebesar 23,2% dan sebaliknya 76,7% selebihnya disebabkan oleh variabel-variabel lain yang ada di luar penelitian ini.
3. Fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung berdasarkan perhitungan melalui uji statistic menunjukkan bahwa thitung (3.063) > ttabel (2.03951), maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran-saran guna untuk perbaikan mutu Kinerja pegawai yang ada dipuskesmas rawat inap merlung sebagai berikut:

1. Pada variabel fasilitas kerja untuk pernyataan Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas dengan skor 127 skor ini tergolong sangat rendah dibanding dengan pernyataan-pernyataan yang lain sehingga harus diperhatikan lebih sehingga dapat meningkatkan kinerja.
2. Untuk pernyataan variabel kinerja yang tergolong paling rendah dibanding pernyataan lain adalah Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan dan Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran mendapatkan skor 136. Dengan demikian perlu adanya perbaikan di sektor tersebut sehingga kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung meningkat lagi.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman Fathoni,(2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama,Jakarta, PT.Rineka Cipta.
- Ade Triningsih, (2022), **Skripsi: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bungu Suko Menanti(BSM)**, Universitas Batanghari, Jambi.
- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat, (2020), **Manajemen Kinerja**, Cetakan Pertama, Surabaya, Airlangga University Press.
- Apriyadi, (2017), **Anlisis Pengaruh Ketepatan Waktu Dan Fasilitas**, Jakarta, Kencana
- Arman Paramansyah, Ade Irul Nurul Husna,(2021), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Bekasi, Pustaka Al-Muqsith.
- Asep Rifa, (2019), **Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi**, Januari – Juni, Vol 8, No 1, Sumber <https://scholar.google.co.id>
- Bob Boster, Iwan Sidharta,(2019), **Dasar-Dasar Manajemen**, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Diandra Kreatif.
- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, (2022), **Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan**, Cetakan Pertama, Medan, CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Doni Juni Priansah,(2014), **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Bandung, Alfabeta CV.
- F. Anggun S, (2021), **Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu Di Kecamatan (Paten) Di Daerah**, Cetakan Pertama, Guevedia Group.
- Hani Handoko,(2011), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedelapan Belas, Bpfe - Yogyakarta.
- Harsuko Riniwati, (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia(Aktivitas Utama dan Pengembangan Sdm)**, Malang, Tim Ub Press.
- Henry Simamora,(2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**,Cetakan Kedua, Yogyakarta.
- Ika Fauzi Anggraini, Nurdaslia Darsono, T Roli Ilhamsyah Putra, (2018), **Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi. Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh**, Januari, Vol 2, No 1, Sumber <https://scholar.google.co.id>
- Indra Prawira, (2020), **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**, Maret, Vol 3, No 1, Sumber <https://scholar.google.co.id>
- Isnain Munawirsyah, (2017), **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non**

- Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam**, Vol 6, No 1, Sumber <https://scholar.google.co.id>
- Jarliyah Harfika, Nadia Abdullah,(2017), **Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Barat Daya**, Januari, Vol 16, Sumber <https://scholar.google.co.id>
- John Suprihanto,(2014), **Manajemen**, Cetakan Pertama, Gajah Mada University Press.
- Kartini, (2021), **Skripsi: Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pontera Brands Indonesia Kota Jambi**, Universitas Batanghari, Jambi.
- Khairul Anam, Edy Rahardja, (2017), **Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, Vol 6, No 4, Sumber <https://scholar.google.co.id>
- Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh,(2018), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Makassar, Aksara Timur.
- Nurul Jihan Pratiwi, (2019),**Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Secretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**, Sumber <https://Scholar.Google.Co.Id>
- Rangkuti, Fredi, (2011) **SWORD Balanced Scorecard, Teknik Menyusun Strategi Yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja Dan Resiko**, Jakarta ,PT Gramedia Pustaka.
- Resi Fitriyani, (2018), **Skripsi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 17 Kota Jambi**, Universitas Batanghari, Jambi.
- Rizal Wahyu Kusuma, (2015). **Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Fasilitas Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan**, Desember Vol 14 Sumber <https://scholar.google.co.id>
- Saiful Amri, Hafizin, Ervival dan Lain-Lain, (2022), **Pengantar Ilmu Manajemen**, Cetakan Pertama, Nusa Tenggara Barat, Seval.
- Sayid, Syekh, (2011), **Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial**, Jakarta: Gaung Persada
- Sri Larasati, (2018), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Cv Budi Utama.
- Sedarmayanti (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Edisi Revisi, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, (2010), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Ke Lima Belas, Bandung, ALFABETA.
- Supardi, (2013), **Statistik Penelitian**, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein, (2013), **Metode penelitian**, Edisi Kedua, Jakarta , Rajawali Press.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**, Cetakan Kelima, Kota Depok, Pt Raja Grafindo Persada.
- Wendy Sepmady Hutahean,(2018), **Dasar Manajemen**, Cetakan Pertama, Malang, Ahli Media Press.

Yaya Ruyatnasih, Liya Megawati, (2018), **Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus** Cetakan Kedua, Yogyakarta, Cv. Absolute Media.

Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong, Deysi Tampongangoy, (2017), **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa**, Sumber <https://scholar.google.co.id>



SURAT PERMOHONAN PENGISAN KUISIONER

Kepada Yth.

Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini saya mohon kesediaan saudara waktu Bapak/Ibu untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Wahyudi
NIM : 1900861201112
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Puskesmas Rawat Inap Merlung

KUISIONER ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu berikan nantinya pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Wahyudi

Petunjuk Pengisian

- Bacalah setiap pernyataan dan berilah jawaban atau tanda chehk list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sudah tersedia

Data Responden

1. Responden

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki Perempuan

3. Pendidikan Formal :

SD SMA D4 Strata 2 (s2)
 SMP D3 Strata 1 (s1)

4. Usia (Tahun)

<25 30 – 35 40>
 25 – 30 35 – 40

5. Masa Kerja

1-4 5-9 10-14 15>

Petunjuk Pengisian

Berikanlah penilaian sampai seberapa jauh sikap anda dalam menjalankan usaha berdasarkan pernyataan berikut dengan memberikan tanda check list (√) pada salah satu kotak yang telah tersedia yaitu

SR: Sangat Rendah (1)

T: Tinggi (4)

R: Rendah (2)

ST: Sangat Tinggi (5)

S: Sedang (3)

***Fasilitas**

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1. Penempatan Ditata Dengan Baik						
1.	Penempatan barang yang diletakan ditempat yang baik dan benar sesuai kebutuhan					
2.	Penempatan jumlah barang yang sesuai letak strategis agar tidak menghambat pekerjaan					
2. Prasarana						
3.	Ketersediaan prasarana pendukung telah memadai aktivitas puskesmas					
4.	Ketersediaan prasarana pendukung telah sesuai dengan kebutuhan pegawai					
3. Perlengkapan Kantor						
5.	Peralatan kantor saat ini telah memadai aktivitas kerja puskesmas					
6.	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas					
4. Peralatan Inventaris						
7.	Ketersediaan kendaraan inventaris sudah mencukupi kebutuhan puskesmas					
8.	Ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan					
5. Mesin dan Peralatan						
9.	Ketersediaan mesin yang digunakan sesuai kebutuhan					
10.	Ketersediaan peralatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan					

***Kinerja**

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1. Kualitas Kerja						
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan					
2.	Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
2. Ketepatan Waktu						
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Kehadiran saat bekerja di kantor sesuai jam kerja masuk dan sesuai jam pulang					
3. Inisiatif						
5.	Selalu berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
6.	Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
4. Kemampuan						
7.	Skill yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilakukan					
8.	Dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain					
5. Komunikasi						
9.	Mampu menyesuaikan diri dengan baik bersama orang lain					
10.	Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik					

	kritik dan saran					
--	------------------	--	--	--	--	--

Tabulasi Fasilitas (X)

NO	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	TOTAL
1	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	42
2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	37
4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	43
5	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	42
6	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	40
7	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
8	4	3	5	5	5	3	3	5	5	4	42
9	5	4	4	3	3	5	5	3	3	5	40
10	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	43
11	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	44
12	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	43
13	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	46
14	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	43
15	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	39
16	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
17	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	34
18	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	36
19	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	35
20	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	44
21	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	42
22	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
23	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	43
24	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	34
25	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	43
26	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	42
27	4	5	5	5	5	3	5	4	3	4	43
28	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	42
29	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	38
30	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
31	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	41
32	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	43
33	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33

Tabulasi Kinerja (Y)

NO	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	TOTAL
1	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	44
2	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	44
3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	46
4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	39
5	3	3	3	4	4	5	3	4	5	3	37
6	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
7	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	36
8	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
9	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	42
10	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	46
11	3	5	3	3	5	3	5	4	3	5	39
12	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	44
13	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
14	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	44
15	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	40
16	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	42
17	5	3	3	4	5	3	5	3	4	3	38
18	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	39
19	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	38
20	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	42
21	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	46
22	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	43
23	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	44
24	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	35
25	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
26	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	38
27	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	43
28	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	43
29	3	5	4	4	3	5	4	5	4	3	40
30	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	45
31	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	45
32	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	46
33	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34

MSI Fasilitas (X)

No	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	Rata-rata
1	3.24	2.02	1.00	3.07	2.95	2.23	3.14	2.20	2.09	1.00	2.29
2	3.24	3.14	2.21	3.07	2.95	2.23	3.14	3.53	2.09	3.37	2.90
3	2.05	1.00	2.21	3.07	1.87	1.00	2.02	1.00	1.00	2.19	1.74
4	3.24	3.14	2.21	2.01	2.95	2.23	1.00	3.53	3.27	1.00	2.46
5	2.05	3.14	1.00	1.00	1.87	3.40	3.14	3.53	1.00	3.37	2.35
6	1.00	1.00	2.21	1.00	2.95	2.23	3.14	2.20	3.27	2.19	2.12
7	3.24	2.02	2.21	3.07	2.95	2.23	3.14	3.53	2.09	3.37	2.79
8	2.05	1.00	3.48	3.07	2.95	1.00	1.00	3.53	3.27	2.19	2.35
9	3.24	2.02	2.21	1.00	1.00	3.40	3.14	1.00	1.00	3.37	2.14
10	3.24	1.00	3.48	3.07	2.95	1.00	2.02	3.53	2.09	2.19	2.46
11	2.05	3.14	3.48	2.01	1.00	2.23	2.02	3.53	3.27	3.37	2.61
12	3.24	3.14	3.48	1.00	2.95	1.00	2.02	3.53	1.00	3.37	2.47
13	1.00	3.14	2.21	3.07	2.95	2.23	3.14	3.53	3.27	3.37	2.79
14	3.24	2.02	3.48	1.00	1.87	3.40	2.02	3.53	2.09	2.19	2.49
15	1.00	2.02	2.21	1.00	2.95	2.23	1.00	2.20	3.27	2.19	2.01
16	2.05	3.14	3.48	2.01	1.87	2.23	3.14	2.20	2.09	2.19	2.44
17	2.05	1.00	1.00	2.01	1.00	1.00	1.00	3.53	1.00	1.00	1.46
18	3.24	1.00	2.21	1.00	1.87	2.23	1.00	2.20	1.00	1.00	1.67
19	2.05	1.00	2.21	1.00	1.00	1.00	1.00	3.53	1.00	2.19	1.60
20	3.24	2.02	2.21	3.07	2.95	2.23	3.14	2.20	3.27	1.00	2.53
21	2.05	1.00	2.21	3.07	2.95	1.00	2.02	3.53	3.27	2.19	2.33
22	3.24	2.02	3.48	2.01	2.95	3.40	2.02	3.53	2.09	2.19	2.69
23	1.00	2.02	3.48	2.01	2.95	1.00	3.14	2.20	3.27	3.37	2.44
24	1.00	3.14	1.00	1.00	1.00	2.23	1.00	1.00	2.09	1.00	1.45
25	3.24	3.14	3.48	3.07	1.00	2.23	1.00	2.20	2.09	3.37	2.48
26	3.24	1.00	2.21	2.01	2.95	3.40	2.02	2.20	3.27	1.00	2.33
27	2.05	3.14	3.48	3.07	2.95	1.00	3.14	2.20	1.00	2.19	2.42
28	2.05	3.14	2.21	3.07	1.00	3.40	2.02	1.00	3.27	2.19	2.33
29	1.00	2.02	1.00	2.01	2.95	1.00	3.14	2.20	2.09	1.00	1.84
30	3.24	3.14	3.48	3.07	1.87	3.40	3.14	2.20	3.27	2.19	2.90
31	3.24	3.14	2.21	1.00	2.95	1.00	3.14	2.20	2.09	1.00	2.20
32	2.05	3.14	3.48	2.01	1.00	2.23	2.02	3.53	3.27	2.19	2.49
33	1.00	2.02	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.20	2.09	1.00	1.33

MSI Kinerja (Y)

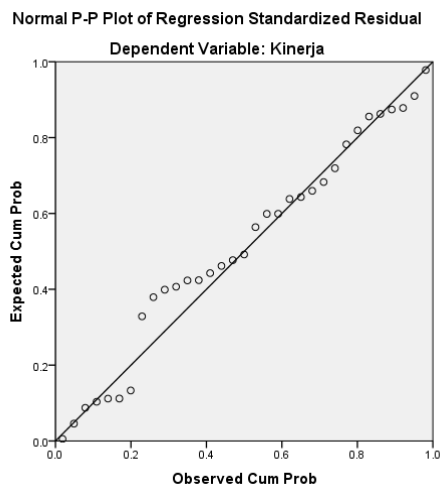
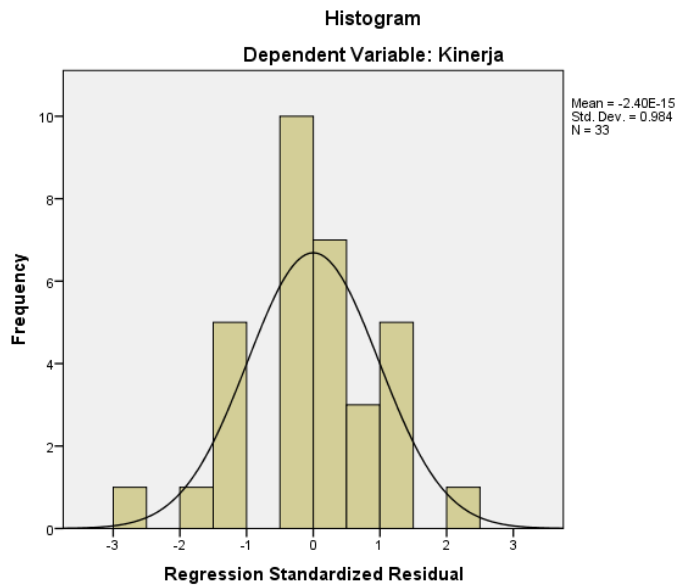
No	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	Rata-rata
1	3.27	3.27	3.21	3.40	2.18	1.00	3.40	3.54	1.94	1.00	2.62
2	2.09	3.27	3.21	2.17	2.18	2.96	1.00	2.25	3.04	3.09	2.53
3	3.27	3.27	3.21	1.00	3.47	1.94	3.40	3.54	3.04	1.98	2.81
4	2.09	1.00	2.05	1.00	3.47	1.94	1.00	2.25	3.04	1.98	1.98
5	1.00	1.00	1.00	2.17	2.18	2.96	1.00	2.25	3.04	1.00	1.76
6	2.09	3.27	2.05	2.17	3.47	2.96	2.17	3.54	3.04	1.98	2.68
7	2.09	3.27	2.05	1.00	1.00	1.00	2.17	1.00	1.94	1.00	1.65
8	3.27	2.05	3.21	3.40	2.18	2.96	2.17	2.25	3.04	3.09	2.76
9	3.27	2.05	2.05	2.17	2.18	2.96	3.40	3.54	1.00	1.00	2.36
10	3.27	2.05	1.00	3.40	3.47	2.96	2.17	3.54	3.04	3.09	2.80
11	1.00	3.27	1.00	1.00	3.47	1.00	3.40	2.25	1.00	3.09	2.05
12	1.00	3.27	3.21	3.40	2.18	2.96	2.17	2.25	3.04	1.98	2.55
13	2.09	3.27	2.05	3.40	2.18	2.96	2.17	3.54	3.04	3.09	2.78
14	3.27	3.27	1.00	3.40	3.47	2.96	3.40	1.00	3.04	1.00	2.58
15	3.27	1.00	3.21	2.17	3.47	1.00	2.17	1.00	1.00	3.09	2.14
16	2.09	2.05	3.21	1.00	2.18	1.00	2.17	3.54	3.04	3.09	2.34
17	3.27	1.00	1.00	2.17	3.47	1.00	3.40	1.00	1.94	1.00	1.92
18	2.09	3.27	1.00	2.17	1.00	1.94	2.17	2.25	1.00	3.09	2.00
19	2.09	2.05	1.00	2.17	2.18	2.96	1.00	2.25	1.94	1.00	1.86
20	1.00	2.05	3.21	3.40	2.18	1.00	2.17	2.25	3.04	3.09	2.34
21	3.27	2.05	3.21	3.40	3.47	1.00	3.40	3.54	1.94	3.09	2.84
22	1.00	3.27	2.05	2.17	3.47	2.96	2.17	2.25	1.94	3.09	2.44
23	3.27	3.27	2.05	3.40	2.18	2.96	3.40	2.25	1.00	1.98	2.58
24	2.09	1.00	2.05	1.00	1.00	1.94	2.17	2.25	1.00	1.00	1.55
25	2.09	2.05	2.05	3.40	2.18	2.96	2.17	2.25	3.04	1.98	2.42
26	1.00	2.05	3.21	2.17	1.00	1.00	1.00	2.25	3.04	1.98	1.87
27	3.27	2.05	3.21	3.40	3.47	1.00	1.00	3.54	1.94	1.98	2.49
28	2.09	3.27	2.05	1.00	3.47	1.94	3.40	3.54	1.00	3.09	2.49
29	1.00	3.27	2.05	2.17	1.00	2.96	2.17	3.54	1.94	1.00	2.11
30	3.27	1.00	3.21	2.17	3.47	1.94	3.40	2.25	3.04	3.09	2.68
31	2.09	3.27	3.21	3.40	3.47	1.94	3.40	2.25	1.00	3.09	2.71
32	3.27	3.27	3.21	2.17	2.18	2.96	3.40	1.00	3.04	3.09	2.76
33	1.00	2.05	1.00	2.17	2.18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.98	1.44

Output SPSS

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

A. Uji Grafik



B. Uji Statistic

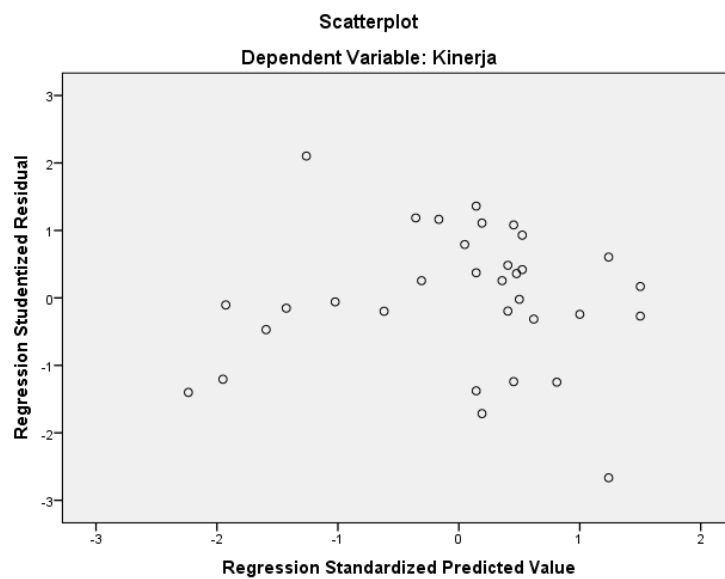
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.35407684
	Absolute	.135
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heterokedastisitas



B. Output Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.208	.35974

a. Predictors: (Constant), Fasilitas



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.214	1	1.214	9.380	.005 ^b
	Residual	4.012	31	.129		
	Total	5.226	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.278	.349		3.660	.001
	Fasilitas	.464	.151	.482	3.063	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

DAFTAR t TABEL

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634

34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688





PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
DINAS KESEHATAN
PUSKESMAS RAWAT INAP MERLUNG
Jl. Bhakti Husada No. 05 Kel. Merlung Kec. Merlung Kode Pos 36554



Merlung, 17 Desember 2022

Nomor : 050/5705 / PKM.MI/2022
Lampiran :
Perihal : Penelitian

Kepada Yth.
Bapak Dekan Universitas Batanghari
Di-
Tempat

Dengan Hormat

Berdasarkan Surat Bapak No.1125/UNBR-02/G/XII/2022 Izin Penelitian Tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Puskesmas Rawat Inap Merlung An. Mahasiswi :

Nama : Wahyudi
NIM : 1900861201112
Fakultas : Ekonomi
Prgram Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Pancasila, Rt 002, Desa Merlung

Pada prinsipnya kami menyetujuinya
Demikianlah atas perhatian dan kerja samanya di ucapkan terimakasih.

PLT. Kepala Puskesmas Rawat Inap Merlung



Liotan Sihombing, A.Md.Kes., S.IP
Penata Tk.I/ III d
NIP. 19650926 199003 1 008

Petunjuk Pengisian

- Bacalah setiap pernyataan dan berilah jawaban atau tanda chehk list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sudah tersedia

Data Responden

1. Responden ^

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki Perempuan

3. Pendidikan Formal :

SD SMA D4 Strata 2 (s2)
 SMP D3 Strata 1 (s1)

4. Usia(Tahun)

<25 30 – 35 40>
 25 – 30 35 – 40

5. Masa Kerja

1-4 5-9 10-14 15>

Petunjuk Pengisian

Berikanlah penilaian sampai seberapa jauh sikap anda dalam menjalankan usaha berdasarkan pernyataan berikut dengan memberikan tanda check list (√) pada salah satu kotak yang telah tersedia yaitu

SR: Sangat Rendah (1)

T: Tinggi (4)

R: Rendah (2)

ST: Sangat Tinggi (5)

S: Sedang (3)

- Fasilitas

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1. Penempatan Ditata Dengan Baik						
1.	Penempatan barang yang diletakan ditempat yang baik dan benar sesuai kebutuhan					✓
2.	Penempatan jumlah barang yang sesuai letak strategis agar tidak menghambat pekerjaan				✓	
2. Prasarana						
1.	Ketersediaan prasarana pendukung telah memadai aktivitas puskesmas			✓		
2.	Ketersediaan prasarana pendukung telah sesuai dengan kebutuhan pegawai					✓
3. Perlengkapan Kantor						
1.	Peralatan kantor saat ini telah memadai aktivitas kerja puskesmas					✓
2.	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas				✓	
4. Peralatan Inventaris						
1.	Ketersediaan kendaraan inventaris sudah mencukupi kebutuhan puskesmas					✓
2.	Ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan				✓	
5. Mesin dan Peralatan						
1.	Ketersediaan mesin yang digunakan sesuai kebutuhan				✓	
2.	Ketersediaan peralatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan			✓		

• Kinerja

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1. Kualitas Kerja						
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan					✓
2.	Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					✓
2. Ketepatan Waktu						
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					✓
2.	Kehadiran saat bekerja di kantor sesuai jam kerja masuk dan sesuai jam pulang					✓
3. Inisiatif						
1.	Selalu berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja				✓	
2.	Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan			✓		
4. Kemampuan						
1.	Skill yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilakukan					✓
2.	Dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain					✓
5. Komunikasi						
1.	Mampu menyesuaikan diri dengan baik bersama orang lain				✓	
2.	Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran			✓		

Petunjuk Pengisian

- Bacalah setiap pernyataan dan berilah jawaban atau tanda chehk list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sudah tersedia

Data Responden

1. Responden 2

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki Perempuan

3. Pendidikan Formal :

SD SMA D4 Strata 2 (s2)

SMP D3 Strata 1 (s1)

4. Usia(Tahun)

<25 30 – 35 40>

25 – 30 35 – 40

5. Masa Kerja

1-4 5-9 10-14 15>

Petunjuk Pengisian

Berikanlah penilaian sampai seberapa jauh sikap anda dalam menjalankan usaha berdasarkan pernyataan berikut dengan memberikan tanda check list (√) pada salah satu kotak yang telah tersedia yaitu

SR: Sangat Rendah (1)

T: Tinggi (4)

R: Rendah (2)

ST: Sangat Tinggi (5)

S: Sedang (3)

- Fasilitas

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1. Penempatan Ditata Dengan Baik						
1.	Penempatan barang yang diletakan ditempat yang baik dan benar sesuai kebutuhan					✓
2.	Penempatan jumlah barang yang sesuai letak strategis agar tidak menghambat pekerjaan					✓
2. Prasarana						
1.	Ketersediaan prasarana pendukung telah memadai aktivitas puskesmas				✓	
2.	Ketersediaan prasarana pendukung telah sesuai dengan kebutuhan pegawai					✓
3. Perlengkapan Kantor						
1.	Peralatan kantor saat ini telah memadai aktivitas kerja puskesmas					✓
2.	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas				✓	
4. Peralatan Inventaris						
1.	Ketersediaan kendaran inventaris sudah mencukupi kebutuhan puskesmas					✓
2.	Ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan					✓
5. Mesin dan Peralatan						
1.	Ketersediaan mesin yang digunakan sesuai kebutuhan				✓	
2.	Ketersediaan peralatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan					✓

• Kinerja

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1. Kualitas Kerja						
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan				✓	
2.	Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					✓
2. Ketepatan Waktu						
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					✓
2.	Kehadiran saat bekerja di kantor sesuai jam kerja masuk dan sesuai jam pulang				✓	
3. Inisiatif						
1.	Selalu berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja				✓	
2.	Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan					✓
4. Kemampuan						
1.	Skill yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilakukan			✓		
2.	Dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain				✓	
5. Komunikasi						
1.	Mampu menyesuaikan diri dengan baik bersama orang lain					✓
2.	Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran					✓

Petunjuk Pengisian

- Bacalah setiap pernyataan dan berilah jawaban atau tanda chehk list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sudah tersedia

Data Responden

1. Responden }
}

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki Perempuan

3. Pendidikan Formal :

SD SMA D4 Strata 2 (s2)
 SMP D3 Strata 1 (s1)

4. Usia(Tahun)

<25 30 – 35 40>
 25 – 30 35 – 40

5. Masa Kerja

1-4 5-9 10-14 15>

Petunjuk Pengisian

Berikanlah penilaian sampai seberapa jauh sikap anda dalam menjalankan usaha berdasarkan pernyataan berikut dengan memberikan tanda check list (√) pada salah satu kotak yang telah tersedia yaitu

SR: Sangat Rendah (1)

T: Tinggi (4)

R: Rendah (2)

ST: Sangat Tinggi (5)

S: Sedang (3)

• Fasilitas

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1. Penempatan Ditata Dengan Baik						
1.	Penempatan barang yang diletakan ditempat yang baik dan benar sesuai kebutuhan				✓	
2.	Penempatan jumlah barang yang sesuai letak strategis agar tidak menghambat pekerjaan			✓		
2. Prasarana						
1.	Ketersediaan prasarana pendukung telah memadai aktivitas puskesmas				✓	
2.	Ketersediaan prasarana pendukung telah sesuai dengan kebutuhan pegawai					✓
3. Perlengkapan Kantor						
1.	Peralatan kantor saat ini telah memadai aktivitas kerja puskesmas				✓	
2.	Peralatan elektronik yang tersedia sudah memadai aktivitas puskesmas			✓		
4. Peralatan Inventaris						
1.	Ketersediaan kendaraan inventaris sudah mencukupi kebutuhan puskesmas				✓	
2.	Ketersediaan alat pendingin sesuai kebutuhan			✓		
5. Mesin dan Peralatan						
1.	Ketersediaan mesin yang digunakan sesuai kebutuhan			✓		
2.	Ketersediaan peralatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan				✓	

• Kinerja

NO	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1. Kualitas Kerja						
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan					✓
2.	Pelayanan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					✓
2. Ketepatan Waktu						
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					✓
2.	Kehadiran saat bekerja di kantor sesuai jam kerja masuk dan sesuai jam pulang			✓		
3. Inisiatif						
1.	Selalu berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					✓
2.	Dalam melakukan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasan				✓	
4. Kemampuan						
1.	Skill yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilakukan					✓
2.	Dengan kemampuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang lain					✓
5. Komunikasi						
1.	Mampu menyesuaikan diri dengan baik bersama orang lain					✓
2.	Kemampuan dalam berkomunikasi serta dapat menerima dengan baik kritik dan saran				✓	