

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Puskesmas Kota Rantauprapat**

###### **1) Sejarah Puskesmas Kota Rantauprapat**

puskesmas Kota Rantauprapat didirikan pada tahun 2014 dan terletak di Jalan Cut Nyak Dien, Kelurahan Kota, Kecamatan Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara. Puskesmas ini dibangun sebagai upaya pemerintah untuk menyediakan akses kesehatan yang lebih baik dan merata kepada masyarakat di wilayah perkotaan dan pedesaan.

Sejak awal pendiriannya, Puskesmas Kota Rantauprapat memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Puskesmas ini didukung oleh tenaga medis dan paramedis yang kompeten, terdiri dari 108 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 63 pegawai honorer. Keberadaan tenaga kesehatan yang cukup banyak diharapkan dapat memastikan pelayanan yang maksimal bagi seluruh lapisan masyarakat di wilayah kota Rantauprapat.

selain itu, Puskesmas Kota Rantauprapat juga terus berupaya meningkatkan fasilitas dan kualitas pelayanan, mulai dari penyediaan ruang pemeriksaan, laboratorium sederhana, hingga pelaksanaan berbagai program kesehatan masyarakat seperti imunisasi, kesehatan ibu dan anak, serta pengendalian penyakit menular dan tidak menular.

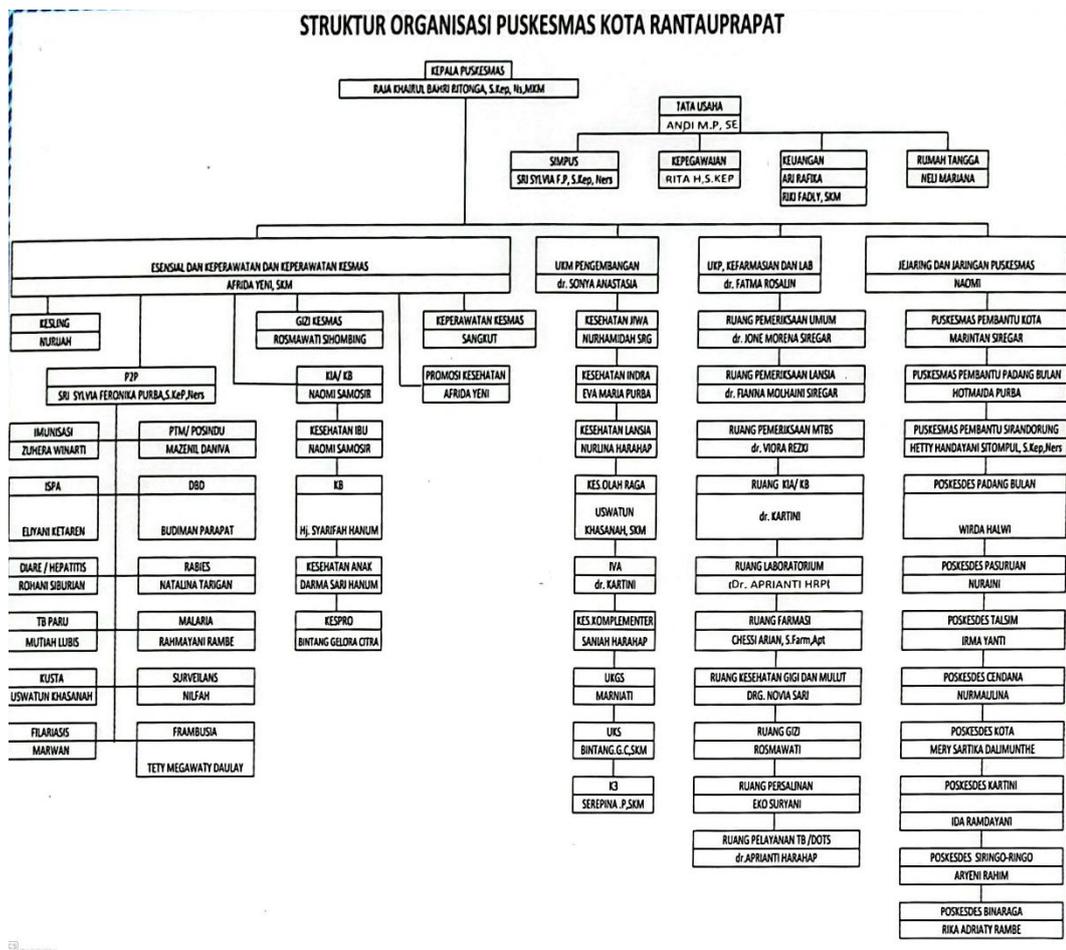
Dengan komitmen yang tinggi terhadap kesehatan masyarakat, Puskesmas Kota Rantauprapat terus berinovasi dalam menyajikan layanan yang mudah diakses, efisien, dan berkualitas untuk semua lapisan masyarakat di wilayahnya.

## 2) Visi dan Misi Puskesmas Kota Rantauprapat

1. Memberdayakan serta mendorong kemandirian Masyarakat dan keluarga dalam Pembangunan Kesehatan dengan mengupayakan agar perilaku hidup bersih dan sehat menjadi kebutuhan masyarakat.
2. Memberikan pelayanan Kesehatan yang prima dan paripurna berdasarkan profesionalisme untuk meningkatkan kualitas yang berkesenambungan
3. Memelihara dan meningkatkan Kesehatan, individu, keluarga, Masyarakat melalui bersih lingkungan.
4. Memberikan pelayanan yang prima (professional, responsive, informastif, mutu, dan atusias) kepada masyarakat dnegan menetapkan personal yang terlibat dalam pelyanan Kesehatan serta meningkatkan sistem administrasi di bidang peralatan Kesehatan milik daerah dan negara sesuai dengan kemampuan, pengalaman, pelatihan, dan Pendidikan.
5. Menyelenggarakan pelayanan Kesehatan Tingkat pertama yang bermutu gizi seimbang, pencegahan penyakit menular dan tidak menular, mulai dari fase dalam kandungan, bayi, balita, anak-anak, remaja, pasangan usia subur hingga lanjut usia, dan melalui kolaborasi berbagai pihak serta

melambangkan sumber daya manusia yang profesionalisme berakhlak mulia.

### 3) Struktur Organisasi Puskesmas Kota Rantauprapat



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Kota Rantauprapat**

## 2. Hasil Analisis Deskriptif Responden.

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk

memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik. Data atau informasi yang telah diperoleh dari sumber data selanjutnya dilakukan pengklasifikasian sesuai dengan jenisnya masing-masing. Data-data kuantitatif diolah secara statistik yaitu dengan memaparkan dalam bentuk-bentuk tabel.

Kemudian dalam pengolahan dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan data sebagai berikut :

$$p = \frac{f}{n} \times 100\% \dots$$

Keterangan

P = persentase jawaban

F = frekwensi jawaban

N = jumlah sampel

Karakteristik karakteristik penelitian terdiri dari:

Pengelompokan Responden Berdasarkan Kriteria jenis kelamin, Usia Responden, Pendidikan Responden, Lama Bekerja Responden ialah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Prosentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	6	10%
		Perempuan	57	90%
		<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>
2	Usia Responden	20-29 tahun	8	13%
		30-39 tahun	52	82%
		40-49 tahun	3	5%
		<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>
3	Status Sosial	Sudah Bekeluarga	46	73%
		Belum Bekeluarga	17	27%
		<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data yang diolah tahun 2025*

1. Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden di Puskesmas Kota Rantauprapat yang menjadi pegawai yang diambil sebagai responden. Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden atau sebesar 10% sedangkan perempuan sebanyak 57 responden atau sebesar 90%
2. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berumur 20-39 tahun sebanyak 8 responden atau 13% dari jumlah sampel, yang memiliki umur 30-39 tahun terdapat 52 responden atau 82% yang memiliki umur 40-49 tahun terdapat 3 responden atau 5%.
3. Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, menunjukkan sebagian besar Status sosial yang dimiliki para pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat Labuhan Batu sebagian besar sudah berkeluarga 46 orang atau 73%, belum berkeluarga sebanyak 17 orang atau 27%.

### 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Adapun frekuensi jawaban responden atas kuesioner penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ )

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ )**

nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19%	19	30,2%	29	46%	3	4,8%	0	0	63	100
2	9	14,3%	32	50,8%	18	28,6%	4	6,3%	0	0	63	100
3	6	9,5%	34	54%	19	30,2%	4	6,3%	0	0	63	100
4	4	6,3%	34	54%	24	38,1%	1	1,6%	0	0	63	100
5	3	4,8%	33	52,4%	22	34,9%	5	7,9%	0	0	63	100
6	12	19%	19	30,2%	29	46%	3	4,8%	0	0	63	100
7	9	14,3%	32	50,8%	18	28,6%	4	6,3%	0	0	63	100
8	6	9,5%	34	54%	19	30,2%	4	6,3%	0	0	63	100
9	4	6,3%	34	54%	24	38,1%	1	1,6%	0	0	63	100
10	3	4,8%	33	52,4%	22	34,9%	5	7,9%	0	0	63	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS ), 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 12 orang (19%) menyatakan sangat setuju bahwa Ruang kerja yang disediakan perusahaan nyaman dan mendukung produktivitas, sedangkan 19 orang (30,2%) menyatakan setuju , 29 orang (46%) netral dan 3 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju.
- 2) Sebagian besar pegawai Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 9 orang (14,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Penerangan di ruang kerja

cukup dan tidak mengganggu kesehatan mata, 32 orang (50,8%) menyatakan setuju, 18 orang (28,6%) menyatakan netral sedangkan 4 orang (6,3%) menyatakan tidak setuju.

- 3) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 6 orang (9,5%) menyatakan sangat setuju bahwa Kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja selalu terjaga, 34 orang (54,0%) setuju, 19 orang (30,2%) menyatakan netral sedangkan 4 orang (6,3%) menyatakan tidak setuju.
- 4) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 4 orang (6,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Perusahaan menyediakan komputer/laptop yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya, 34 orang (54,0%) menyatakan setuju, 24 orang (38,1%) menyatakan netral 1 orang (1,6%) menyatakan tidak setuju.
- 5) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 3 orang (4,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Jaringan internet di tempat kerja stabil dan mendukung aktivitas kerja, 33 orang (52,4%) menyatakan setuju, 22 orang (34,9%) menyatakan netral, 5 orang (7,9%) menyatakan tidak setuju.
- 6) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 12 orang (19,0%) menyatakan sangat setuju bahwa Peralatan kerja (printer, scanner, alat komunikasi, dll.) tersedia dan berfungsi dengan baik, 19 orang (30,2%) menyatakan setuju, 29 orang (46,0%) menyatakan netral, sedangkan 3 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju.

- 7) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 9 orang (14,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Sistem atau software kerja yang digunakan mudah diakses dan tidak menyulitkan, 32 orang (50,8%) menyatakan setuju, 18 orang (28,6%) menyatakan netral, sedangkan 4 orang (6,3%) menyatakan tidak setuju.
- 8) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 6 orang (9,5%) menyatakan sangat setuju bahwa Perusahaan memberikan dukungan dalam pemeliharaan dan perbaikan fasilitas kerja yang rusak, 34 orang (54,0%) menyatakan setuju, 19 orang (30,2%) menyatakan netral, sedangkan 4 orang (6,3%) menyatakan tidak setuju.
- 9) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 4 orang (6,3%) menyatakan sangat setuju bahwa ruang kerja memiliki ventilasi atau sistem pendingin yang baik, 34 orang (54,0%) menyatakan setuju, 24 orang (38,1%) menyatakan netral, sedangkan 1 orang (1,6%) menyatakan tidak setuju.
- 10) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 3 orang (4,8%) menyatakan sangat setuju bahwa ruang kerja yang disediakan Perusahaan nyaman dan mendukung produktivitas, 33 orang (52,4%) menyatakan setuju, 22 orang (34,9%) menyatakan netral, sedangkan 5 orang (7,9%) menyatakan tidak setuju.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>) sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>)**

nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	20,6%	38	60,3%	11	17,5%	1	1,6%	0	0	63	100
2	13	20,6%	35	55,6%	14	22,2%	1	1,6%	0	0	63	100
3	14	22,2%	27	42,9%	20	31,7%	2	3,2%	0	0	63	100
4	13	20,6%	31	49,2%	16	25,4%	3	4,8%	0	0	63	100
5	22	34,9%	26	41,3%	15	23,8%	0	0	0	0	63	100
6	13	20,6%	38	60,3%	11	17,5%	1	1,6%	0	0	63	100
7	13	20,6%	35	55,6%	14	22,2%	1	1,6	0	0	63	100
8	14	22,2%	27	42,9%	20	31,7%	2	3,2%	0	0	63	100
9	13	20,6%	31	49,2%	16	25,4%	3	4,8%	0	0	63	100
10	22	34,9%	26	41,3%	15	23,8%	0	0	0	0	63	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS ), 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 13 orang (20,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa setiap anggota tim dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif, 38 orang (60,3%) menyatakan setuju, 11 orang (17,5%) menyatakan netral, sedangkan 1 orang (1,6%) menyatakan tidak setuju.
- 2) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 13 orang (20,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Informasi dalam tim disampaikan secara terbuka dan transparan, 35 orang (55,6%) menyatakan setuju, 14 orang (22,2%) menyatakan netral, sedangkan 1 orang (1,6%) menyatakan tidak setuju.

- 3) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 14 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju bahwa setiap anggota tim diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan ide, 27 orang (42,9%) menyatakan setuju, 20 orang (31,7%) menyatakan netral, sedangkan 2 orang (3,2%) menyatakan tidak setuju.
- 4) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 13 orang (20,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa nyaman berdiskusi dengan rekan kerja dalam tim, 31 orang (49,2%) menyatakan setuju, 16 orang (25,4%) menyatakan netral, sedangkan 3 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju.
- 5) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 22 orang (34,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa setiap anggota tim saling membantu dalam menyelesaikan tugas, 26 orang (41,3%) menyatakan setuju, 15 orang (23,8%) menyatakan netral.
- 6) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 13 orang (20,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya percaya bahwa rekan kerja saya akan menyelesaikan tugas mereka dengan baik., 38 orang (60,3%) menyatakan setuju, 11 orang (17,5%) menyatakan netral, sedangkan 1 orang (1,6%) menyatakan tidak setuju.
- 7) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 13 orang (20,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Tim saya memiliki budaya kerja yang mendukung satu sama lain, 35 orang (55,6%) menyatakan setuju, 14

orang (22,2%) menyatakan netral, sedangkan 1 orang (1,6%) menyatakan tidak setuju.

8) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 14 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dalam pekerjaan tim, 27 orang (42,9%) menyatakan setuju, 20 orang (31,7%) menyatakan netral, sedangkan 2 orang (3,2%) menyatakan tidak setuju.

9) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 13 orang (20,6%) menyatakan sangat setuju bahwa konflik dalam tim diselesaikan dengan cara yang konstruktif, 31 orang (49,2%) menyatakan setuju, 16 orang (25,4%) menyatakan netral, sedangkan 3 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju.

10) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 22 orang (34,9%) menyatakan sangat setuju bahwa saya dapat mengandalkan rekan kerja saya dalam mengerjakan pekerjaan bersama, 26 orang (41,3%) menyatakan setuju, 15 orang (23,8%) menyatakan netral.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_3$ )

Frekuensi jawaban responden terhadap kompensasi ( $X_3$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi ( $X_3$ )**

nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	23,8%	37	58,7%	10	15,9%	1	1,6	0	0	63	100
2	13	20,6%	36	57,1%	13	20,6%	1	1,6	0	0	63	100
3	17	27,0%	26	41,3%	18	28,6%	2	3,2%	0	0	63	100
4	14	22,2%	32	50,8%	14	22,2%	3	4,8%	0	0	63	100
5	22	34,9%	29	46,0%	12	19,0%	0	0	0	0	63	100
6	15	23,8%	37	58,7%	10	15,9%	1	1,6	0	0	63	100
7	13	20,6%	36	57,1%	13	20,6%	1	1,6	0	0	63	100
8	17	27,0%	26	41,3%	18	28,6%	2	3,2%	0	0	63	100
9	14	22,2%	32	50,8%	14	22,2%	3	4,8	0	0	63	100
10	22	34,9%	29	46,0%	22	34,9%	0	0	0	0	63	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 15 orang (23,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan, sedangkan 37 orang (58,7%) menyatakan setuju , 10 orang (15,9%) netral dan 1 orang (1,6%) tidak setuju.
- 2) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 13 orang (20,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya menerima tunjangan (transportasi, makan, kesehatan) yang cukup, sedangkan 36 orang (57,1%) menyatakan setuju , 13 orang (20,6%) netral dan 1 orang (1,6%) tidak setuju.
- 3) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 17 orang (27,0%) menyatakan sangat setuju bahwa Kenaikan gaji dilakukan secara

adil dan transparan, sedangkan 26 orang (41,3%) menyatakan setuju , 18 orang (28,6%) netral dan 2 orang (3,2%) tidak setuju.

- 4) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 14 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Insentif tambahan seperti lembur atau komisi diberikan dengan adil, sedangkan 32 orang (50,8%) menyatakan setuju , 14 orang (22,2%) netral dan 3 orang (4,8%) tidak setuju.
- 5) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 22 orang (34,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari atasan atas kinerja saya, sedangkan 29 orang (46,0%) menyatakan setuju , dan 12 orang (19,0%) netral.
- 6) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 15 orang (23,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa lingkungan kerja yang disediakan perusahaan nyaman dan mendukung produktivitas, sedangkan 37 orang (58,7%) menyatakan setuju , 10 orang (15,9%) netral dan 1 orang (1,6%) tidak setuju.
- 7) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 13 orang (20,6%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya diberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi, sedangkan 36 orang (57,1%) menyatakan setuju , 13 orang (20,6%) netral dan 1 orang (1,6%) tidak setuju.
- 8) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 17 orang (27,0%) menyatakan sangat setuju bahwa Hubungan kerja dengan rekan dan atasan di perusahaan ini sangat baik dan mendukung, sedangkan 26 orang

(41,3%) menyatakan setuju , 18 orang (28,6%) netral dan 2 orang (3,2%) tidak setuju.

9) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 14 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju bahwa bonus yang diberikan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan pennisapaian kerja saya, sedangkan 32 orang (50,8%) menyatakan setuju , 14 orang (22,2%) netral dan 3 orang (4,8%) tidak setuju.

10) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 22 orang (34,9%) menyatakan sangat setuju bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan tersedia dan membantu meningkatkan keterampilan saya, sedangkan 29 orang (46,0%) menyatakan setuju , dan 12 orang (19,0%) netral

#### 4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frekuensi jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)**

nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	6,3%	32	50,8%	23	36,5%	4	6,3%	0	0	63	100
2	5	7,9%	36	57,2%	21	33,3%	1	1,6%	0	0	63	100
3	10	15,9%	35	55,6%	17	27,0%	1	1,6%	0	0	63	100
4	9	14,3%	37	58,7%	17	27,0%	0	0	0	0	63	100
5	14	22,2%	43	68,3%	6	9,5%	0	0	0	0	63	100
6	4	6,3%	32	50,8%	23	36,5%	4	6,3%	0	0	63	100
7	5	7,9%	36	57,1%	21	33,3%	1	1,6%	0	0	63	100
8	10	15,9%	35	55,6%	17	27,0%	1	1,6%	0	0	63	100
9	9	14,3%	37	58,7	17	27,0%	0	0	0	0	63	100
10	14	22,2%	43	68,3%	6	9,5%	0	0	0	0	63	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS ), 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 4 orang (6,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik, sedangkan 32 orang (50,8%) menyatakan setuju, 23 orang (36,5%) netral dan 4 orang (6,3%) tidak setuju.
- 2) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 5 orang (7,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya memiliki keterampilan teknis yang cukup dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan 36 orang (57,1%) menyatakan setuju, 21 orang (33,3%) netral dan 1 orang (1,6%) tidak setuju.
- 3) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 10 orang (15,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya dapat bekerja dengan efisien tanpa banyak membuang waktu, sedangkan 35 orang (55,6%) menyatakan setuju, 17 orang (27,0%) netral dan 1 orang (1,6%) tidak setuju.
- 4) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 9 orang (14,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan dengan baik, sedangkan 37 orang (58,7%) menyatakan setuju, dan 17 orang (27,0%) netral.
- 5) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 14 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya datang tepat waktu sesuai jadwal kerja, sedangkan 43 orang (68,3%) menyatakan setuju dan 6 orang (9,5%) netral.
- 6) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 4 orang (6,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya menunjukkan sikap

profesional dalam bekerja, sedangkan 32 orang (50,8%) menyatakan setuju , 23 orang (36,5%) netral dan 4 orang (6,3%) tidak setuju.

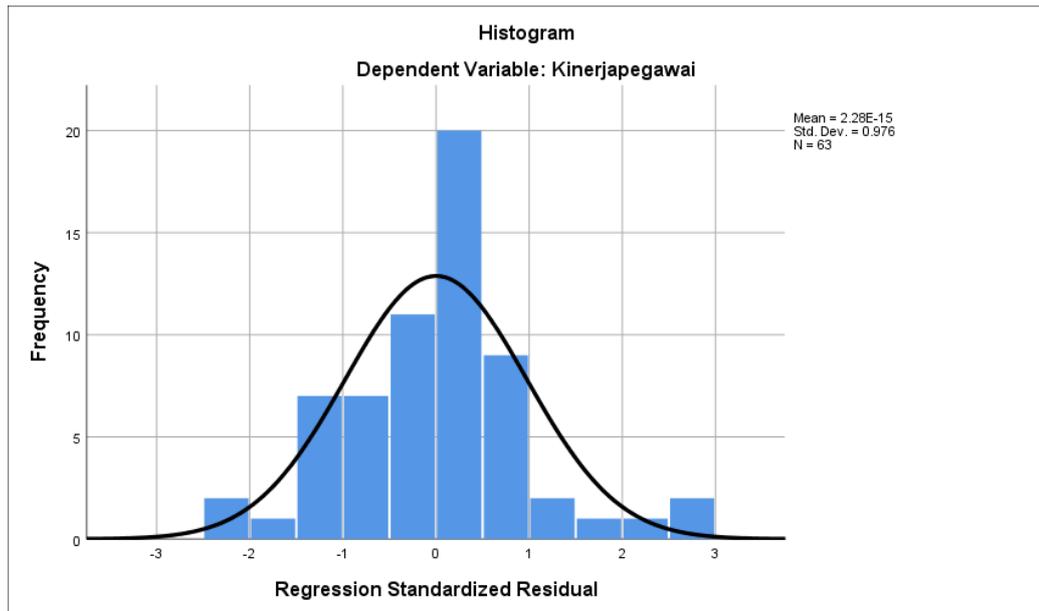
- 7) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 5 orang (7,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, sedangkan 36 orang (57,1%) menyatakan setuju, 21 orang (33,3%) netral dan 1 orang (1,6%) tidak setuju.
- 8) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 10 orang (15,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan, sedangkan 35 orang (55,6%) menyatakan setuju, 17 orang (27,0%) netral dan 1 orang (1,6%) tidak setuju.
- 9) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 9 orang (14,3%) menyatakan sangat setuju bahwa saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan, sedangkan 37 orang (58,7%) menyatakan setuju dan 17 orang (27,0%) netral.
- 10) Sebagian besar pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat yaitu 14 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju bahwa saya menerima kritik dan saran dengan sikap positif, sedangkan 43 orang (68,3%) menyatakan setuju dan 6 orang (10%) netral.

#### **4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

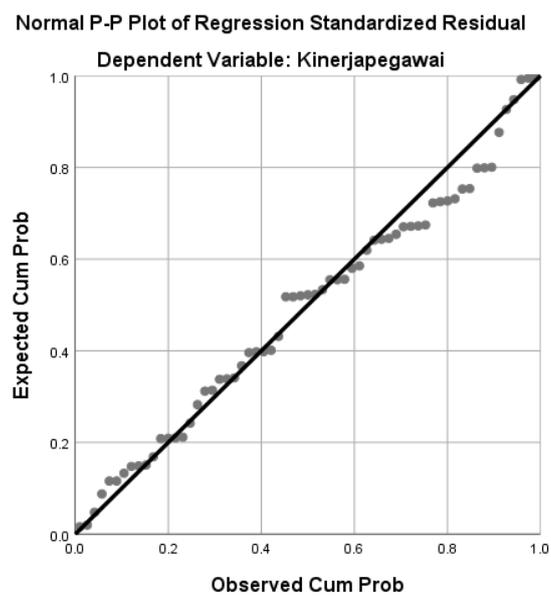
Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Uji Normalitas**



**Gambar 4.3. Normal Probability Plot**

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Demikian juga grafik histogramnya pada gambar 4.2, normal *probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan *uji Kolmogorov-Smirnov(K-S)*.

**Tabel 4.6**  
**Uji Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55705713
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.074
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025*

Melalui Tabel 4. 8 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dan diatas nilai signifikan (0,05). Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable *independent*, Pengujian multikolinieritas pada usulan penelitian ini dilakukan dengan melihat *collnarity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ( $Tolerance < 0.10$ ) dan (2) *Variance inflation faktor* ( $VIF > 10$ ). Hasil pengujian untuk uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji multikolinieritas**

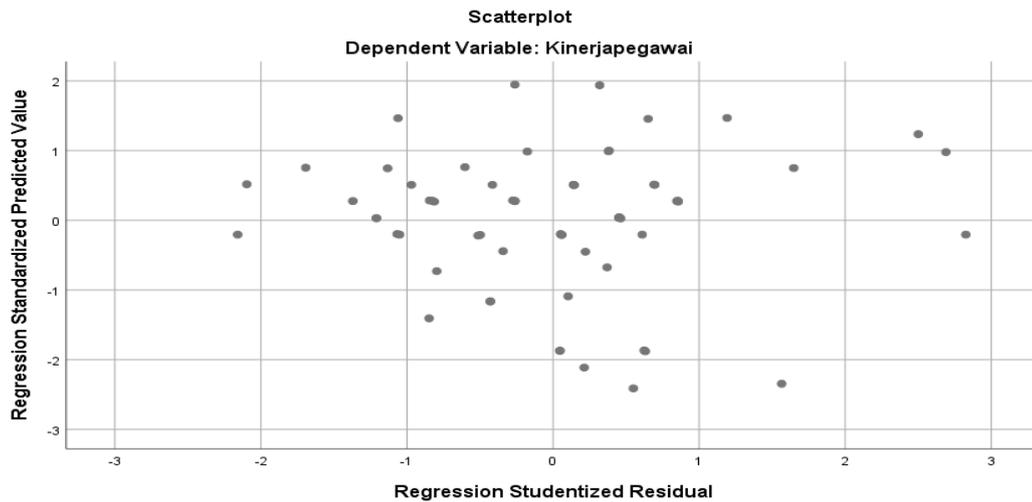
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitaskerja	.903	1.107
	Kerjasamatim	.210	4.772
	Kompensasi	.214	4.680

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Dari hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu fasilitas kerja, kerja sama tim, dan kompensasi adalah 1,107, 4,772, dan 4,680 lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



**Gambar 4.4. Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwatitik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

## **5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.783	4.643		3.614	.001
	Fasilitaskerja	.281	.091	.351	3.081	.003
	Kerjasamatim	.439	.219	.474	2.003	.050
	Kompensasi	-.153	.221	-.162	-.692	.492

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh nilai konstansta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,783 + 0,281X_1 + 0,439 X_2 + - 0,153 X_3 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 16,783 menunjukkan bahwa jika X (Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim dan Kompensasi) konstan atau X = 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 16, 783.
- 2) Koefisien (b<sub>1</sub>) = 0,281. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0,281.
- 3) Koefisien (b<sub>2</sub>) = 0,439. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0,439.

4) Koefisien ( $b_3$ ) = 0,153. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Kompensasi ( $X_3$ ), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0,153.

## 6. Hasil Uji Hipotesis

### a) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.783	4.643		3.614	.001
	Fasilitaskerja	.281	.091	.351	3.081	.003
	Kerjasamatim	.439	.219	.474	2.003	.050
	Kompensasi	-.153	.221	-.162	-.692	.492

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

- Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk Fasilitas Kerja  $t_{hitung}$  sebesar 3.081 sedangkan  $t_{tabel}$  1.669 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,003 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
- Untuk Kerja Sama tim dapat disimpulkan bahwa untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.003 sedangkan  $t_{tabel}$  1.669 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan

H<sub>2</sub> diterima atau dengan kata lain Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,05 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

- Untuk Kompensasi dapat disimpulkan bahwa untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,692 sedangkan  $t_{tabel}$  1,669 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak atau dengan kata lain kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,492 lebih besar dari nilai alpha 0,05.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak pada derajat kebebasan  $df_1$  ( $4 - 1 = 3$ ) dan  $df_2$  ( $63 - 4 = 59$ ). Maka  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai  $F(3;59) = 2,76$  pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Simultan (f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.393	3	116.798	8.784	.000 <sup>b</sup>
	Residual	784.465	59	13.296		
	Total	1134.857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas kerja, Kerjasama tim

Dari hasil diatas diketahui bahwa  $F_{hitung} = 8,784$  dan  $F_{tabel} = 2,76$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel keputusan pembelian Berikut hasilnya

**Tabel 4.11**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.274	3.64637	1.543

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitaskerja, Kerjasamatim

b. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,274 atau 27,4% menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja Pegawai sebesar 27,4%, sedangkan sisanya sebesar 72,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Di dalam pembahasan ini penulis menguraikan fakta-fakta lapangan yang telah diuraikan di atas kaitannya dengan menjawab rumusan masalah. Yaitu “Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Rantauprapat” Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan.

1. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Fasilitas Kerja terlihat bahwa nilai  $t$  hitungnya lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel ( $3,081 > 1,669$ ), artinya variabel Fasilitas Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Ningsih (2019) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Dan Penataan Ruang Deli Serdang” sampel penelitian sebanyak 60 pegawai. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknik analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji  $t$  (Parsial), Uji  $f$  (Simultan) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap variable Kinerja (Y) pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang, dengan hasil uji  $t$  diperoleh hasil untuk variable fasilitas kerja diperoleh nilai thitung ( $4,723 > 0,250$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Hal tersebut mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang.

2. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Kerja Sama Tim terlihat bahwa nilai  $t$  hitungnya lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel ( $2.003 > 1,689$ ), artinya variabel Kerja Sam Tim dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Wulandari (2024) dengan judul penelitian” Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang” Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang karyawan dari seluruh Karyawan Bengkel Mobil Aman Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kerja Sama Tim memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Kerja Sama Tim memiliki pengaruh secara persial dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang dengan signifikan sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Aman Palembang.

3. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Kompensasi terlihat bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dibandingkan dengan  $t$  tabel ( $0,692 < 1,669$ ), artinya

variabel Kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini tidak mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Datu (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin. Kerja terhadap Kinerja, Pegawai. Pada Dinas. Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan” Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Data, dikumpulkan. melalui. observasi, kajian literatur, dan angket yang disebar kepada 60 responden dari 209 populasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variable kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan provinsi Sulawesi Selatan.

4. Dan dari hasil uji simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 8,784$  dan  $F_{tabel} = 2,76$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_4$  diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Fasilitas Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2016), dikatakan bahwa kinerja adalah hasil sebuah pekerjaan yang dilakukan mengutamakan kualitas dan kuantitas yang di raih

oleh seorang pegawai pada saat mengerjakan tugas tugas yang sesuai dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya.