

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KANTOR, DAN
PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS
DI KABUPATEN WONOSOBO**

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Hanindya Putri Salsabila

2120 31340

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

JANUARI 2024

TUGAS AKHIR

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KANTOR, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS DI KABUPATEN WONOSOBO

Dipersiapkan dan disusun oleh:

HANINDYA PUTRI SALSABILA

No Induk Mahasiswa: 212031340

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Senin tanggal 22 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Astuti Purnamawati, Dra., M.Si.



Penguji



Algifari., Drs., M.Si.

Yogyakarta, 22 Januari 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Abstract. *This study aims to determine whether leadership style, office facilities, and employee placement affect the performance of puskesmas employees in Wonosobo Regency. The data source used in this study is primary data. The sample in this study were employees of health centers in Wonosobo Regency who had at least one year of work experience. The number of samples obtained was 131 respondents using the snowball sampling technique, namely by asking respondents to recommend other people who fit the research criteria. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires online via google form. The data analysis method uses multiple linear regression with the results of data processing using SPSS 20. The results showed that the leadership style variable had a negative effect on the performance of puskesmas employees in Wonosobo Regency, while the variables of office facilities and employee placement had a positive effect on the performance of puskesmas employees in Wonosobo Regency.*

Keywords: *Leadership Style, Office Facilities, Employee Placement, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 131 responden dengan teknik *snowball sampling* yaitu dengan meminta responden merekomendasikan orang lain yang sesuai dengan kriteria penelitian. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan cara menyebar kuesioner secara online melalui *google form*. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan hasil olah data menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo, sedangkan variabel fasilitas kantor dan penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, penempatan karyawan, kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kemajuan suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator penting bagi suatu instansi yang harus dikelola dengan baik agar dapat membantu peningkatan kemajuan suatu instansi (Hariandja, 2002). Dalam proses pencapaian tujuan, suatu instansi memerlukan dukungan dari beberapa indikator, salah satunya adalah peran dari karyawan yang berada di instansi tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan membantu suatu instansi lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi, dan kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2006). Terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi pengaruh baik atau tidaknya kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, fasilitas yang tersedia di kantor, dan penempatan karyawan sesuai dengan bidangnya.

Sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan, Pusat Kesehatan Masyarakat atau lebih sering disebut Puskesmas harus mampu mengupayakan kesehatan masyarakat di wilayahnya (Kemenkes RI, 2019). Untuk dapat membantu upaya peningkatan kesehatan masyarakat, maka diperlukan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan bidang yang ditekuni (Kemenkes RI, 2019). Kinerja karyawan puskesmas juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan, semakin baik kinerja karyawan di suatu puskesmas maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat di puskesmas tersebut.

Kabupaten Wonosobo merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki puskesmas sebanyak 24 unit. Puskesmas yang tersebar di setiap kecamatan rata-rata berjumlah satu atau dua unit. Adanya fasilitas kesehatan yang layak menjadi penting, karena Kabupaten Wonosobo merupakan kota yang memiliki beberapa tempat wisata. Belum lama ini terdapat puskesmas di Kabupaten Wonosobo yang melakukan renovasi bangunan puskesmas yaitu Puskesmas Kejajar 2. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan Kepala Puskesmas Kejajar 2, terdapat perbedaan pada kinerja karyawan sebelum dan sesudah dilakukannya renovasi bangunan puskesmas. Perubahan yang terjadi yaitu semakin meningkatnya semangat kerja karyawan. Selain disebabkan oleh adanya renovasi bangunan, dilakukannya penataan karyawan sesuai dengan bidangnya serta semakin lengkapnya alat kesehatan yang ada di puskesmas juga menjadi faktor meningkatnya semangat kerja karyawan Puskesmas Kejajar 2.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas di Kabupaten Wonosobo”**. Sehingga dapat kita ketahui apakah gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan penempatan karyawan memiliki pengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan puskesmas yang terdapat di Kabupaten Wonosobo.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut, sesuai dengan latar belakang di atas:

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo?
2. Apakah fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo?
3. Apakah penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo?

TINJAUAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Rivai (2006), gaya kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian pengaruh oleh seorang pemimpin kepada bawahannya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Putu Sunarcaya (2008) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan upaya pengendalian dari seorang pemimpin kepada bawahannya untuk melaksanakan suatu hal.

Terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kartono (2008), yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Pemimpin mempunyai peran penting bagi perusahaan. Pemimpin yang mampu memberi motivasi dan arahan kepada bawahannya akan membuat bawahan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2014) terdapat tiga macam gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, partisipasi, dan delegasi.

Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan salah satu aspek yang dapat menjadi pengaruh baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan. Fasilitas yang layak dan memadai akan membuat karyawan merasa

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa nyaman saat menyelesaikan pekerjaannya akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Menurut Moenir (2015), fasilitas kantor merupakan sesuatu yang dapat dimanfaatkan untuk mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat sarana dan prasarana penunjang pekerjaan yang dapat mempengaruhi efektifitas pekerjaan menurut Siagian (2018), meliputi kondisi bangunan kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, alat komunikasi, dan alat transportasi. Sedangkan jenis-jenis fasilitas kerja menurut Sofyan (2010), meliputi mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, dan alat transportasi.

Penempatan Karyawan

Menempatkan karyawan ke bidang yang mereka kuasai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang ditekuni akan mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sastrohadiwiryo (2003), penempatan karyawan dapat diartikan sebagai proses menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya akan terlihat seberapa cocok seorang karyawan ditempatkan di posisi tersebut (Mathis & Jackson, 2011).

Adapun faktor-faktor yang menjadi pertimbangan perlunya dilakukannya penempatan karyawan menurut Mangkuprawira (2014), yaitu pertumbuhan perusahaan, reorganisasi, kecenderungan kondisi ekonomi, dan atrisi. Sedangkan menurut Suwatno (2003) terdapat beberapa indikator dalam proses penempatan karyawan, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di suatu perusahaan sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan tersebut. Suatu perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya apabila kinerja karyawan perusahaan tersebut baik. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian yang dapat dinilai setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Moehariono (2012), kinerja merupakan gambaran yang dapat mencerminkan sejauh mana program atau kebijakan dapat mencapai tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang telah tertulis dalam rencana strategis organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2011), penilaian kinerja dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Ruang dan Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner (*google form*) kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Penelitian ini akan menguji apakah gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo.

Populasi dan Sampel

Populasi yang terdapat pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo. Sampel dari penelitian ini yaitu karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak minimal 100 responden.

Variabel Penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada 2, yaitu:

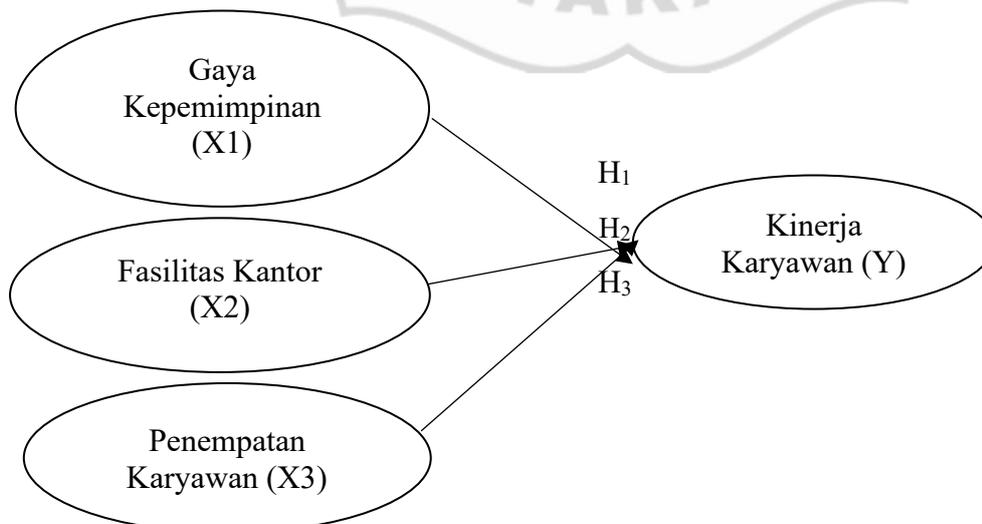
1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), fasilitas kantor (X2), dan penempatan karyawan (X3).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen (terikat).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	16	12,2%
	Perempuan	115	87,8%
	Total	131	100%
2	Usia		
	Dibawah 25 tahun	1	0,8%
	26 – 30 tahun	26	19,8%
	31 – 35 tahun	23	17,6%
	36 – 40 tahun	21	16%
	Diatas 40 tahun	60	45,8%
	Total	131	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	SMA	3	2,3%
	Diploma (D1/D2/D3)	80	61,1%
	Sarjana (S1/S2/S3)	48	36,6%
	Total	131	100%
4	Lokasi Puskesmas		
	Puskesmas Kejajar 1	13	9,9%
	Puskesmas Kejajar 2	28	21,4%
	Puskesmas Garung	30	22,9%
	Puskesmas Mojotengah	27	20,6%
	Lainya	33	25,2%
	Total	131	100%
5	Posisi Jabatan		
	Kepala Tata Usaha	6	4,6%
	Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan	8	6,1%
	Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat	8	6,1%

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	Ketua Tim Mutu	6	4,6%
	Karyawan	103	78,6%
	Total	131	100%
6	Penghasilan Per Bulan		
	Dibawah Rp1.000.000	2	1,5%
	Rp1.000.000 – Rp3.000.000	38	29%
	Rp3.000.000 – Rp5.000.000	80	61,1%
	Rp5.000.000 – Rp10.000.000	11	8,3%
	Diatas Rp10.000.000	1	0,8%
	Total	131	100%

Berdasarkan tabel diatas, responden yang terdapat pada penelitian ini didominasi oleh para karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang (12,2%) dan perempuan berjumlah 115 (87,8%).

Berdasarkan karakteristik responden pada kategori usia, responden dengan usia dibawah 25 tahun berjumlah satu orang (0,8%), usia 26-30 tahun berjumlah 26 orang (19,8%), usia 31-35 tahun berjumlah 23 orang (17,6%), usia 36-40 tahun berjumlah 21 orang (16%), dan usia diatas 40 tahun berjumlah 60 orang (45,8%).

Berdasarkan karakteristik responden pada kategori pendidikan terakhir, terdapat responden dengan pendidikan terakhir lulusan SMA berjumlah tiga orang (2,3%), lulusan diploma (D1/D2/D3) berjumlah 80 orang (61,1%), dan lulusan sarjana (S1/S2/S3) berjumlah 48 orang (36,6%).

Berdasarkan karakteristik responden pada kategori lokasi puskesmas, terdapat responden dengan lokasi puskesmas pada Puskesmas Kejajar 1 berjumlah 13 orang (9,9%), Puskesmas Kejajar 2 berjumlah 28 orang (21,4%), Puskesmas Garung berjumlah 30 orang (22,9%), Puskesmas Mojotengah berjumlah 27 orang (20,6%), dan puskesmas lainnya berjumlah 33 orang (25,2%).

Pada kategori posisi jabatan, terdapat responden dengan posisi jabatan sebagai Kepala Tata Usaha berjumlah enam orang (4,6%), sebagai Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan berjumlah delapan orang (6,1%), sebagai Penanggung Jawab Kesehatan Masyarakat berjumlah delapan orang (6,1%), sebagai Ketua Tim Mutu berjumlah enam orang (4,6%), dan sebagai Karyawan berjumlah 103 orang (78,6%).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada kategori penghasilan per bulan, terdapat responden dengan penghasilan per bulan dibawah Rp1.000.000 berjumlah dua orang (1,5%), Rp1.000.000-Rp3.000.000 berjumlah 38 orang (29%), Rp3.000.000-Rp5.000.000 berjumlah 80 orang (61,1%), Rp5.000.000-Rp10.000.000 berjumlah sebelas orang (8,3%), dan diatas Rp10.000.000 berjumlah satu orang (0,8%).

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Gaya Kepemimpinan	131	2	5	3,92	0,69
Fasilitas Kantor	131	2	5	3,88	0,67
Penempatan Karyawan	131	2	5	3,76	0,63
Kinerja Karyawan	131	2	5	3,97	0,54

Sumber: Data diolah SPSS.20

Terdapat 131 responden dalam ukuran sampel, seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas. Variabel gaya kepemimpinan memiliki angka 2 sebagai nilai terendah dan angka 5 sebagai nilai tertinggi dengan nilai rata-rata 3,92 dan standar deviasi (tingkat penyebaran data) 0,69.

Variabel fasilitas kantor memiliki angka 2 sebagai nilai terendah dan angka 5 sebagai nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 dan standar deviasi (tingkat penyebaran data) sebesar 0,67.

Variabel penempatan karyawan memiliki angka 2 sebagai nilai terendah dan angka 5 sebagai nilai tertinggi dengan nilai rata-rata 3,76 dan standar deviasi (tingkat penyebaran data) 0,63.

Variabel kinerja karyawan memiliki angka 2 sebagai nilai terendah dan angka 5 sebagai nilai tertinggi dengan nilai rata-rata 3,97 dan standar deviasi (tingkat penyebaran data) 0,54.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	GK1	0,545	0,144	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	GK2	0,831	0,144	
	GK3	0,867	0,144	
	GK4	0,768	0,144	
	GK5	0,851	0,144	
	GK6	0,778	0,144	
Fasilitas Kantor (X ₂)	FK1	0,860	0,144	Valid
	FK2	0,861	0,144	
	FK3	0,915	0,144	
	FK4	0,847	0,144	
	FK5	0,865	0,144	
Penempatan Karyawan (X ₃)	PK1	0,773	0,144	Valid
	PK2	0,842	0,144	
	PK3	0,734	0,144	
	PK4	0,782	0,144	
	PK5	0,617	0,144	
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,630	0,144	Valid
	KK2	0,781	0,144	
	KK3	0,765	0,144	
	KK4	0,733	0,144	
	KK5	0,705	0,144	
	KK6	0,789	0,144	
	KK7	0,647	0,144	
	KK8	0,705	0,144	
	KK9	0,792	0,144	

Sumber: Data diolah SPSS.20

Seperti yang terlihat dari hasil uji validitas di atas, nilai r hitung untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,144. Dengan demikian, pernyataan-pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, penempatan karyawan, dan kinerja karyawan dikatakan valid.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	6	0,853	Reliabel
Fasilitas Kantor	5	0,918	
Penempatan Karyawan	5	0,776	
Kinerja Karyawan	9	0,883	

Sumber: Data diolah SPSS.20

Tabel di atas menampilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel-variabel berikut, yaitu gaya kepemimpinan dengan hasil 0,853, fasilitas kantor dengan hasil 0,918, penempatan karyawan dengan hasil 0,776, dan kinerja karyawan dengan hasil 0,883. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel yang termasuk dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Model	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,376	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS.20

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas yang diuji menggunakan model *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,376. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,716	1.396	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Fasilitas Kantor	0,713	1.403	

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penempatan Karyawan	0,746	1.341	
---------------------	-------	-------	--

Sumber: Data diolah SPSS.20

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, yaitu gaya kepemimpinan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,716, fasilitas kantor dengan nilai *tolerance* sebesar 0,713, dan penempatan karyawan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,746. Kemudian nilai VIF seluruh variabel memiliki nilai kurang dari 10, yaitu gaya kepemimpinan dengan nilai VIF sebesar 1.396, fasilitas kantor dengan nilai VIF sebesar 1.403, dan penempatan karyawan dengan nilai VIF sebesar 1.341. Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,224	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Fasilitas Kantor	0,270	
Penempatan Karyawan	0,711	

Sumber: Data diolah SPSS.20

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized</i> <i>B</i>	<i>Coefficients</i> <i>Std. Error</i>	<i>Standard</i> <i>Coefficients</i> <i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
(Constant)	2,444	0,324		7,553	0,000
Gaya Kepemimpinan	-0,131	0,068	-0,168	-1,923	0,028
Fasilitas Kantor	0,347	0,069	0,429	5,004	0,000
Penempatan Karyawan	0,185	0,073	0,216	2,517	0,013

Sumber: Data diolah SPSS.20

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Persamaan regresi yang didapatkan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\ = 2,444 - 0,131X_1 + 0,347X_2 + 0,185X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) memiliki nilai sebesar 2,444. Tanda positif menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1), fasilitas kantor (X_2), dan penempatan karyawan (X_3) memiliki pengaruh yang searah terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Tanpa adanya variabel independen, variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar 0,131. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila variabel X_1 mengalami kenaikan 1, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,131 dengan anggapan variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel fasilitas kantor (X_2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila variabel X_2 mengalami kenaikan 1, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,347 dengan anggapan variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Variabel penempatan karyawan (X_3) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,185. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X_3 mengalami kenaikan 1, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,185 dengan anggapan variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Parsial t (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	-1,923	0,028	Berpengaruh Negatif
Fasilitas Kantor (X_2)	5,004	0,000	Berpengaruh Positif
Penempatan Karyawan (X_3)	2,517	0,013	Berpengaruh Positif

Sumber: Data diolah SPSS.20

Berdasarkan hasil output pada uji parsial t (uji t), yaitu sebagai berikut:

1. Uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini terjadi karena nilai t-hitung lebih rendah dari t-tabel ($-1,923 < 1,656$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha ($0,028 < 0,05$). Oleh

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan tidak terbukti.

2. Uji t untuk variabel fasilitas kantor (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini terjadi karena nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($5,004 > 1,656$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan terbukti.
3. Uji t untuk variabel penempatan karyawan (X3) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini terjadi karena nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($2,517 > 1,656$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha ($0,013 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan terbukti.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	9.040	3	3.013	13.271	0,000
Residual	28.873	127	0,227		
Total	37.878	130			

Sumber: Data diolah SPSS.20

Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel-variabel independen pada penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan penempatan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std Error of the Estimate</i>
1	0,489	0,239	0,221	0,476

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber: Data diolah SPSS.20

Nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan penempatan karyawan adalah sebesar 23,9%, seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas dimana nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,239. Sisanya sebesar 76,1% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan data yang diperoleh, berikut hasil uji hipotesis:

1. Mempertimbangkan hipotesis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Uji regresi berganda dalam penelitian ini menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan nilai negatif sebesar 0,131 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,057 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan puskesmas. Oleh karena itu, hipotesis pertama dinyatakan tidak terbukti.
2. Mempertimbangkan hipotesis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Uji regresi berganda dalam penelitian ini menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,347 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara fasilitas kantor terhadap peningkatan kinerja karyawan puskesmas. Oleh karena itu, hipotesis kedua dinyatakan terbukti.
3. Mempertimbangkan hipotesis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Uji regresi berganda dalam penelitian ini menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,185 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara penempatan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan puskesmas. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Pembahasan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo. Berikut merupakan pemaparan dari setiap variabel:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dijabarkan, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Alasan hipotesis tidak terbukti adalah karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki sikap yang berbeda dalam menanggapi gaya kepemimpinan atasannya. Bisa saja jika seorang karyawan merasa kurang cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya, kinerja karyawan tersebut akan terpengaruh. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Panjaitan (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dijabarkan, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan terbukti. Fasilitas kantor yang memadai akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya, apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan tersebut. Semakin baik kinerja karyawan di suatu perusahaan, maka akan mempengaruhi citra perusahaan di kalangan masyarakat. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Devita & Emil (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kemudian didukung juga oleh penelitian yang telah dilakukan Yuwono (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dijabarkan, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan terbukti. Penempatan karyawan sesuai dengan bidang yang dikuasai akan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan tersebut. Semakin baik hasil pekerjaan seorang karyawan akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan tersebut. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Siahaan & Bahri (2019) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, kemudian didukung juga oleh penelitian yang telah dilakukan (Purnaswati, 2020) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh positif

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil sesuai dengan hasil penelitian di atas:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap tingkat kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo
2. Fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo
3. Penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Wonosobo

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan sesuai dengan hasil penelitian di atas:

1. Bagi pihak puskesmas diharapkan dapat lebih memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman tanpa hambatan.
2. Bagi pihak puskesmas diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang ditekuni agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah responden agar hasilnya lebih akurat.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain selain variabel yang terdapat pada penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, dan faktor gaji sehingga kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat meningkat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (2nd ed.). Zanafa Publishing.
- Assauri, S. (2010). *Manajemen Produksi dan Operasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. CV Andi Offset.
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Elex Media.
- Daradjat, Z. (2012). *Fasilitas Transportasi Konsumen* (Vol. 230). CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Husein, U. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Vol. 32). Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (20th ed.). Rajawali Gravindo Persada.
- Kemenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Pasal 1 Ayat 2 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Kemenkes RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Pasal 1 Ayat 5 tentang Tenaga Kesehatan*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Thomson South-Western.
- Moeherton. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Moenir, H. A. S. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. CV Budi Utama.
- Nitisemito. (2015). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syalimono Siahaan 1)* , Syaiful Bahri 2) 1,2. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Panjaitan, M. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI MEGAH ASRI INDAH MEDAN. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3.
- Purnaswati, S. (2020). *PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA, TBK. KANTOR CABANG KEDIRI)*. July, 1–23.
- Rivai, V. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Vol. 33). Pustaka Baru Press.
- Sunarcaya, P. (2008). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor NTT*. Universitas Terbuka.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Yuwono, A. (2021). Pengaruh Faktor Gaji, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Madiun. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 47–60.

