

**PENGARUH FASILITAS KERJA, PELATIHAN DAN  
PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
PROVINSI SUMATRA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**Nama :Rudi Hartono**

**NPM : 17.01.11.0168**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Rudi Hartono  
Nomor Pokok : 1701110168  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 22 -10 - 2021 ..... Pembimbing 1 : Lusia Nargis, SE.,M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 22/10/2021 ..... Pembimbing II : Suharti,SE.,MM  
NIDN : 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 22 -10 - 2021.

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 22 -10 - 2021

Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Rudi Hartono  
Nomor Pokok : 1701110168  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan

Penguji Skripsi:

Tanggal 22/10/21 KetuaPenguji : Lusia Nargis, SE.,M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 22/10/21 Penguji I : Suharti,SE.,MM  
NIDN : 0220086501

Tanggal 22/10/21 Penguji II : Dr. M. Sari Sakarina, SE.,MM  
NIDN : 0214038501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 22-10-2021

Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si, Ak. CA  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 22-10-2021

Mariyam Zanariah,SE,M.M  
NIDN : 0222096301

## *MOTTO dan Persembahan :*

- ❖ “Akhirilah setiap hari dengan pikiran yang positif, tidak peduli seberapa beratnya harimu, besok adalah kesempatan baru untuk membuat segalah lebih baik ( Rudi )
- ❖ Tetaplah merasa bodoh agar terus belajar dan tetaplah lapar agar terus berusaha.

## Kupersembahkan Kepada :

- Ayahanda dan Ibunda ku Tercinta
- Ayuku dan Keponakan ku tersayang
- Calon istri ku

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rudi Hartono

Nomor Pokok : 1701110168

Angkatan : 2017

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan  
Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi  
Sumatra Selatan.

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021



Rudi Hartono

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur ku persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat da karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul " Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan ". Skripsi ini disusun untuk memnuhi sebagian dari syarat-syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti. Palembang.
3. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.SI selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
4. Ibu Suharti, S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Pimpinan serta staff Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.

6. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Untuk Ayuk ku yang selalu membantu dan mengomel.
8. Teman-teman ku,khusus nya guntur kapal karam, Ricko irawan, Okta,Sari safitri,elisabet rhoman dll tidak bisa saya sebut satu persatu terimakasih atas dukunganya, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian dan Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Akhir kata dengan segenap kerendahan hati, peneliti mengharapkan skripsi ini dapat memberikan sumbangana pemikiran bagi pembaca, akhir kata saya ucapan Wassalamualaikum wr.wb.

Palembang, 2021

Peneliti

(Rudi Hartono)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	iii
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	iii
<b>BEBAS PLAGIAT .....</b>	iv
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	v
<b>DAFTAR ISI.....</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	x
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xii
<b>ABSTRAK .....</b>	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.3 Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber .....	9
2.2 Pengertian dan Jenis Fasilitas Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Fasilitas .....	12
2.2.2 Dimensi Fasilitas Kerja .....	13
2.2.3 Indikator Fasilitas Kerja.....	13
2.2.4 Karakteristik Fasilitas Kerja.....	14
2.2.5 Macam-macam Fasilitas Kerja.....	16
2.3 Pelatihan Kerja .....	17

2.3.1 Tujuan Pelatihan.....	18
2.3.2 Manfaat Pelatihan.....	21
2.3.3 Faktor –faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	22
2.3.4 Dimensi Pelatihan .....	22
2.3.5 Indikator –indikator Pelatihan.....	23
2.4 Penempatan Kerja .....	24
2.4.1 Faktor-faktor penempatan kerja .....	26
2.4.2 Manfaat Penempatan Kerja .....	27
2.4.3 Prosedur Penempatan Pegawai .....	27
2.4.4 Dimensi Penempatan Pegawai .....	30
2.4.5 Indikator-Indikator penempatan kerja.....	30
2.5 Prestasi Kerja .....	31
2.5.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	31
2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja .....	31
2.5.3 Tujuan Prestasi Kerja .....	32
2.5.4 Jenis penilaian Prestasi Kerja.....	33
2.5.5 Dimensi Prestasi Kerja.....	34
2.5.6 Indikator Prestasi Kerja.....	35
2.6 Penelitian Lain yang Relevan .....	35
2.7 Kerangka Berpikir .....	36
2.8 Hipotesis Penelitian.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu penelitian .....	39
3.1.1 Tempat penelitian.....	39
3.1.2 Waktu penelitian .....	39
3.2 Sumber dan Teknik pengumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Populasi, Sampel dan sampling .....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel.....	42

3.3.3 Teknik Sampling .....	44
3.4 Rancangan Penelitian .....	44
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
3.5.1 Variabel Penelitian .....	45
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	48
3.6 Instrumen Penelitian.....	50
3.6.1 Uji Reliabilitas .....	50
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1 Koefisien Korelasi (R) .....	54
3.7.2 Koefisien Determinasi (R2) .....	55
3.8 Uji Hipotesis. ....	56
3.8.1 Uji f (Uji simultan).....	56
3.8.2 Uji t (Uji Parsial).....	56
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	59
4.1.2 Visi dan Misi .....	60
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	62
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	62
4.1.3.2 Uraian Tugas .....	63
4.2 Pembahasan dan interpretasi .....	72
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	72
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	73
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	74
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	74
4.3.2 Hasil Uji Realibitas .....	78
4.3.3 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda .....	79
4.3.3.1 Analisi Linier Berganda .....	81

4.3.3.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi Ganda ( R ) .....	83
4.3.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	84
4.5. Uji Hipotesis Penelitian.....	84
4.5.1 Hasil Uji Simultan ( Uji F ).....	84
4.5.1 Hasil Uji Parsial ( Uji t ) .....	85
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel :	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
3.1 Waktu Penelitian .....	39
3.2 Data Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan.....	42
3.3 Skala Likert .....	48
3.4 Tabel definisi operasional .....	48
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi (R) .....	55
4.1 Krakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	73
4.2 Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	74
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1) .....	75
4.5 Hasil Uji Validitais Variabel Pelatihan (X2) .....	76
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X3).....	76
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	77
4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	78
4.9 Hasil Hasil Uji Normalitas.....	79
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	80
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	82
4.12 Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	83
4.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	84
4.14 Hasil Uji Simultan ( Uji F ) .....	85
4.15Hasil Uji Parsial ( Uji t ) .....	85

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar :	Halaman
1.1 Kerangka Berpikir.....	37
4.1 Stuktur Organisasi Perusahaan .....	62
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81

## **ABSTRAK**

**Rudi Hartono, Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan. (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si dan Ibu Suharti,SE.,MM)**

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan merupakan jasa Pengurusan Transportasi yang sangat baik, yang menyediakan berbagai layanan yang dapat diakses oleh masyarakat sumatera selatan khususnya kota palembang.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,331 + 0,352 \cdot 0,346 + 0,135$  hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan, dengan kata lain bahwa Pengaruh Fasilitas kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan kerja sangat memberikan dampak yang signifikan kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan. Terbukti dari hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,770 (77,0%), angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbang pengaruh variabel independen (Fasilitas kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai) sebesar 77,0 % sedangkan sisanya yaitu 33,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukan bahwa variabel Fasilitas kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel variabel Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai sig t (0,004) < a (0,05), variabel Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai ditunjukan dengan nilai sig t (0,013) < a (0,05). Dan variabel Penempatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai sig t (0,040) < a (0,05).

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan harus lebih memperhatikan Fasilitas kerja, Pelatihan kerja dan Penempatan kerja sebaiknya melakukan penilaian kinerja pegawai secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kerja dari kinerja pegawai. Apabila mendukung, sangat baik untuk memfasilitasi dan memberikan motivasi, arahan dan juga solusi pada karyawan oleh atasan agar kinerja pegawai semakin baik.

**Kata kunci : Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Kerja**

## ABSTRACT

**Rudi Hartono, Effect of Work Facilities, Training and Job Placement on Work Performance of Employees of the Transportation Service of South Sumatra Province. (Under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, SE., M.Si and Mrs. Suharti, SE., MM)**

The South Sumatra Provincial Transportation Service is an excellent transportation management service, which provides various services that can be accessed by the people of South Sumatra, especially the city of Palembang.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation  $Y = 5.331 + 0.352 \cdot 0.346 + 0.135$  this indicates that work facilities, job training and job placements can simultaneously improve employee performance at the South Sumatra Provincial Transportation Service, in other words that The influence of work facilities, job training and job placement has a significant impact on employee performance at the South Sumatra Provincial Transportation Service. It is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the value of R Square ( $R^2$ ) is 0.770 (77.0%), this figure illustrates that the percentage contribution of the influence of the independent variable (job facilities, job training and job placement) on the dependent variable (performance) employees) of 77.0% while the remaining 33.0% is influenced by other variables not examined in this research.

The results of the simultaneous hypothesis test show that the variables of work facilities, job training and job placement together affect employee performance. This shows the value of sig F ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the partial test also show that the work facilities variable affects employee performance as indicated by the value of sig t ( $0.004 < 0.05$ ), the variable job training affects employee performance is indicated by the value of sig t ( $0.013 < 0.05$ ). And the work placement variable affects employee performance as indicated by the value of sig t ( $0.040 < 0.05$ ).

The Department of Transportation of the Province of South Sumatra should pay more attention to work facilities, job training and job placements should conduct employee performance appraisals on a regular basis, which is once a month to evaluate and avoid any factors that can hinder the work process of employee performance. If it supports, it is very good to facilitate and provide motivation, direction and also solutions to employees by superiors so that employee performance is getting better.

***Keyword s: Effect of Work Facilities, Training and Job Placement***

## **RIWAYAT HIDUP**

**RUDI HARTONO**, lahir di Desa Sungai Naik Kabupaten Banyuasin tanggal 08 Agustus 1994 anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Naroni dan Ibu Roniah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2006 di Desa Sungai Naik, Kabupaten Banyuasin, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2009 di Sembawa Kabupaten Banyuasin dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2012 di Sembawa, Kabupaten Banyuasin. Pada Tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2021

(Rudi Hartono)

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi merupakan dua orang atau lebih yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi jika tidak ada manusia di dalamnya, maka organisasi tidak dapat berjalan, karena organisasi dilatar belakangi oleh sekelompok manusia dengan berbagai macam pendidikan, lingkungan, status, ekonomi dan sebagainya yang disatukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiataan perusahaan karena SDM merupakan penggerak, pemikir, dan perencana bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang paling berharga di dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas, yaitu meliputi manusia, keuangan, peralatan, mesin dan pemasaran dari perusahaan itu sendiri (Kaswan, 2012)

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan Tata ruang kantor. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan pelatihan kerja diantaranya penempatan kerja, dan prestasi kerja karyawan.

Tentunya banyak sekali faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja, yaitu tentang Fasilitas kerja, Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas.

Selain memperhatikan faktor fasilitas kerja yang baik, perusahaan juga sangat penting untuk meningkatkan pelatihan dan penempatan kerja, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berikut definisi mengenai penempatan pegawai menurut para ahli, diantaranya adalah menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) yang berpendapat bahwa, “Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-

kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya". Sedangkan Hasibuan (2010:63) mengemukakan bahwa, "Penempatan kerja karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon Pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi authority kepada orang tersebut"

Selain memperhatikan faktor pelatihan dan penempatan kerja, perusahaan juga sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja Menurut Handoko (2011:19) mengertian prestasi kerja sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Suhariadi (2013:148) mengatakan prestasi kerja ( performance appraisal) suatu alat untuk membentuk motivasi, persaingan 33 positif/kompetisi pekerja untuk mencapai nilai maksimal yang bisa dilakukan untuk mencapai nilai atau pengakuan atas prestasinya.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang lalu lintas, angkutan jalan, serta tugas yang lain diberikan oleh pemerintah daerah provinsi, untuk itu Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Melaksanakan pembinaan umum berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Sumatera Selatan.
2. Melaksanakan pembinaan teknis berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Perhubungan.

3. Melaksanakan pembinaan operasional sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan.

Berdasarkan uraian Latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan”**.

### **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan Latar belakang permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas kerja, Pelatihan dan Penempatan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan kerja secara passial terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh Penempatan kerja secara passial terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Penempatan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil sebagai berikut :

**1. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat memberikan pemahaman mengenai Fasilitas kerja, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan.

**2. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan menyajikan informasi mengenai pengaruh Fasilitas kerja, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

**3. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan Prestasi Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Selatan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: *Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipata
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Assauri, Sofyan. (2004). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Bambang Wahyudi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Davis, Gordon B. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Edwin B. Flippo. 2014. *Manajemen Personalia*. Dialih bahasakan oleh Moh. Masud. Rajawali Press. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartanto. (2011). *.Psikologi Ekonomidan Konsume*. Penerbit Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok  
<http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/206>.Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management anexperiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- <https://journal.ibmasmi.ac.id/index.php/JMBA/article/view/268> Werther William B, and Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management, Third Edition*, Singapore, Mc Graw Hill Inc, 1996.

- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua.Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ranupandojo dan Husnan, 2000, “Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas”, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Herman Sofyandi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta : Bumi Aksara
- Suhardi. 2013. *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elexm Media Komputindo
- Simamora. Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.