

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS SUNGAI PIRING KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Rego Liosa Kinanda¹, Ahmad Rifa'i², Bayu Fajar Susanto³.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{1,2,3}

Universitas Islam Indagiri

Email: regokinanda@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of work facilities on the performance of UPT Puskesmas Sungai Piring employees of Indragiri Hilir Regency. The population of this study were Medical and Non-Medical Employees of UPT Puskesmas Sungai Piring as many as 83 people. The sampling technique uses the Saturated Sampling technique (census). Based on the research conducted, work facilities affect employee performance, so companies or agencies must pay attention to the facility needs of employees to achieve maximum performance.

Keywords: Work Facilities, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Medis dan Non Medis UPT Puskesmas Sungai Piring sebanyak 83 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik Sampling Jenuh (sensus). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga perusahaan atau instansi harus memperhatikan kebutuhan fasilitas dari para pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian SDM (sumber daya manusia) dan SDA (sumber daya alam) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang.

Kinerja pegawai sangat membantu organisasi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi.

Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan mempunyai dua fungsi, yaitu fungsi pelayanan publik dan fungsi pelayanan klinis atau medikal. Indikasi kualitas pelayanan di puskesmas dapat tercermin dari persepsi pasien atas layanan kesehatan yang diterima. Menurut Permenkes (2017) manusia hidup di lingkungan yang terus berubah, perubahan yang terjadi seringkali dipersepsikan sebagai ancaman, tantangan atau kebutuhan bagi individu. Perubahan tersebut dapat berdampak stress pada individu dengan berbagai manifestasi yang ditimbulkan. Menurut Kemenkes (2016) menjelaskan bahwa standart pelayanan kesehatan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan, yang selanjutnya disingkat SPM Bidang Kesehatan merupakan acuan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal.

Demikian pula di Puskesmas, kinerja tenaga medis perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen Puskesmas, karena pegawai Puskesmas merupakan ujung tombak pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Penilaian kinerja Puskesmas adalah suatu upaya untuk melakukan penilaian hasil kerja/prestasi Puskesmas. Pelaksanaan penilaian dimulai dari tingkat Puskesmas sebagai instrumen mawas diri karena setiap Puskesmas melakukan penilaian kinerjanya secara mandiri, kemudian Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota melakukan verifikasi hasilnya. Adapun aspek penilaian meliputi hasil pencapaian cakupan dan manajemen kegiatan termasuk mutu pelayanan (khusus bagi Puskesmas yang telah mengembangkan mutu pelayanan) atas perhitungan seluruh Puskesmas.

Tabel 1. Perbandingan Hasil Pencapaian Kinerja UPT Puskesmas Sungai Piring Tahun 2021 s.d 2022

No	Komponen Kegiatan Upaya Kesehatan Wajib	Capaian		Tren
		2021	2022	
1	Upaya Promosi Kesehatan	79,23%	70,47%	Turun
2	Upaya Kesehatan Lingkungan	100%	100%	Tetap
3	Upaya Kesehatan Ibu Dan Anak Termasuk Kb	91,33%	89,25%	Turun
4	Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat	88,78%	93,19%	Naik
5	Upaya Pencegahan Dan Pemberantasan Penyakit Menular	91,79%	96,83%	Naik
6	Upaya Pengobatan	100%	100%	Tetap
Rata-rata Kinerja		91,15%	90,95%	Turun

Sumber: UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir, 2024

Dari tabel 1 di atas capaian kegiatan tahun 2022 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang tetap adalah upaya kesehatan lingkungan dan upaya pengobatan dari 100% pada tahun 2021 tetap 100% pada tahun 2021 termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan target sasaran pada upaya pengobatan sama dengan jumlah pasien yang dilayani. Cakupan kegiatan upaya kesehatan wajib yang mengalami kenaikan termasuk dalam kategori kurang, yaitu upaya promosi kesehatan, sedangkan yang termasuk dalam

kategori cukup adalah upaya kesehatan ibu dan anak termasuk KB. Untuk upaya kesehatan lingkungan dan upaya pengobatan termasuk dalam kategori baik. Pada kriteria upaya promosi kesehatan mengalami penurunan dan termasuk kategori kurang dari 79,23% menjadi 70,47% dikarenakan jumlah posyandu yang termasuk kategori baik mengalami penurunan dari 12 posyandu menjadi 4 posyandu. Sedangkan upaya kesehatan ibu dan anak termasuk KB juga mengalami penurunan tetapi masih tergolong kategori cukup, yaitu dari 91,33% menjadi 89,25% dikarenakan pada upaya kesehatan balita dan anak pra sekolah dengan kegiatan pelayanan deteksi dan stimulasi dini tumbuh kembang anak pra sekolah yang ditargetkan 152 anak hanya tercapai 60 anak.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Sinungan (2003) Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: Kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih instansi dalam memberikan dorongan kerja kepada seorang pegawai. Pendapat tersebut mengatakan bahwa fasilitas kerja yang merupakan bagian sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimanapun dan instansi apapun adalah adanya fasilitas kerja yang memadai dan dapat membantu pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Djojowiriono (2005) menyatakan bahwa: "fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi." Manajemen sarana dan prasarana merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Wilayah kerja Puskesmas Sungai Piring terdapat beberapa fasilitas pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk pemerataan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sehingga Pelayanan Kesehatan dapat diakses dan terjangkau oleh seluruh masyarakat di wilayah kerja secara adil tanpa membedakan status sosial, ekonomi, agama, budaya dan kepercayaan, diantaranya:

Tabel 2. Fasilitas Kerja di Lingkungan UPT Puskesmas Sungai Piring

No	Fasilitas Kesehatan	Jumlah
1.	Ruang Puskesmas induk	1 buah
2.	Ruang Puskesmas pembantu	2 buah
3.	Ruang Puskesmas Keliling	0 buah
4.	Ruang Balai Penyuluhan Swasta	1 buah
5.	Ruang Praktek Dokter Swasta	7 buah
6.	Ruang Praktek Bidan Swasta	11 buah
7.	Ruang Praktek Perawat	8 buah
8.	Ruang Poskesdes	1 buah

Sumber: UPT Puskesmas Sungai Piring, 2024

Dengan tersedianya manajemen sarana dan prasarana sebagai bentuk pengelolaan fasilitas sebagai penunjang kerja yang lengkap maka pegawai khususnya tenaga kesehatan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Sungai Piring?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Sungai Piring.

B. TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi/insentif, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2010).

Manajemen Personalia adalah Manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia di dalam suatu organisasi (Marihot, 2007). Dengan kata lain Manajemen Personalia merupakan seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja.

Definisi dan bahasan mengenai MSDM yang tergolong dalam perspektif internasional, atau makro adalah *"Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives"* (Kiggundu dalam Gomes, 2010). MSDM dalam perspektif mikro adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat (Handoko dalam Gomes, 2010).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi (Rachmawaty, 2010). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Rachmawaty, 2010).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2008). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Barthos, 2012). *Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished* (Flippo dalam Hasibuan, 2008).

2. Kinerja

Definisi Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu." Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Job design Menurut Mangkunegara (2005), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal).

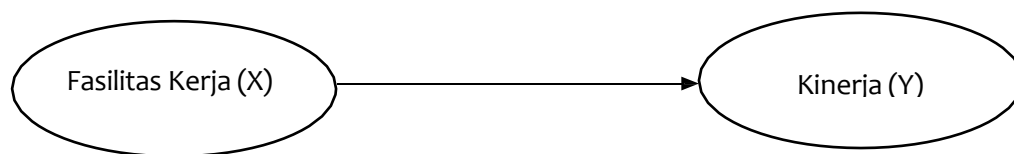
3. Fasilitas Kinerja

Menurut Lupiyoadi (2006) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan/organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Hartanto (2005) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi, 2006). Fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja juga harus dirawat dengan baik. Bertens (2002) menyatakan bahwa tempat kerja bisa dianggap sehat kalau bebas dari resiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit sebagai akibat kondisi kurang baik di tempat kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

Hipotesis Penelitian ini yaitu diduga ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksperimental yakni menetapkan hubungan antara sebab dan akibat dari suatu situasi. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah fasilitas kinerja, sedangkan untuk variabel dependennya adalah kinerja.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat Jl. Kesehatan No. 1. Sungai Piring, Kecamatan Batang Tuaka, Indragiri Hilir, Riau. Waktu Penelitian direncanakan dari bulan Agustus 2023 s.d selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Medis dan Non Medis UPT Puskesmas Sungai Piring sebanyak 83 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik Sampling Jenuh (sensus) yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel sehingga jumlah sampel yang ditetapkan sebesar 83 orang.

Prosedur dan Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dan data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, tanggapan responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No Item	Skala Pengukuran
1.	Fasilitas Kinerja (X)	Sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Sofyan, 2021).	Mesin dan peralatan nya	Tingkat penggunaan peralatan kerja	1	Likert
			Prasarana	Peralatan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai	2	Likert
				Fasilitas pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	3	Likert
				Ketersediaan fasilitas penunjang seperti fasilitas toilet, ruang istirahat, dll.	4	Likert
			Fasilitas Kerja	Mempercepat proses kerja	5	Likert
				Mampu mengoptimalkan hasil kerja	6	Likert
			Peralatan Inventaris / Kerja	Peralatan kerja sudah lengkap	7	Likert
				Penempatan peralatan diatas dengan benar	8	Likert
			Tanah	Tersediannya fasilitas parkir yang luas	9	Likert
				Tersediannya lahan kosong dalam menunjang aktifitas kegiatan	10	Likert

No.	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No Item	Skala Pengukuran
2.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil dan keluaran dengan yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi suatu periode tertentu (Robbins, 2016).	Bangunan	Fasilitas pendukung pelaksanaan pekerjaan	11	Likert
				Tersediannya fasilitas ruang perkantoran dan gudang	12	Likert
			Kuantitas Kerja	Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	1	Likert
				Target dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	2	Likert
			Kualitas Kerja	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	3	Likert
				Kerapian dalam bekerja	4	Likert
			Ketepatan Waktu	Pekerjaan selesai tetap waktu	5	Likert
				Koordinasi pekerjaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan	6	Likert
			Efektivitas	Optimalisasi penggunaan sumber daya	7	Likert
				Penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan	8	Likert
			Kemampuan	Pegawai secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	9	Likert
				Kemampuan pegawai dalam pengambilan tindakan penyelesaian pekerjaan	10	Likert

Sumber: data olahan penelitian, 2024

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Maka rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas atau keaslian digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuisioner dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel-variabel yang diteliti secara konsisten (Sugiyono, 2011).

Tabel 4. Hasil Uji validitas penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson correlation	Tabel r	Keterangan
Fasilitas Kerja (X)	Pertanyaan 1	0.417	0.179	Valid
	Pertanyaan 2	0.568	0.179	Valid
	Pertanyaan 3	0.595	0.179	Valid
	Pertanyaan 4	0.459	0.179	Valid
	Pertanyaan 5	0.278	0.179	Valid
	Pertanyaan 6	0.327	0.179	Valid
	Pertanyaan 7	0.478	0.179	Valid
	Pertanyaan 8	0.584	0.179	Valid
	Pertanyaan 9	0.473	0.179	Valid
Kinerja (Y)	Pertanyaan 10	0.551	0.179	Valid
	Pertanyaan 11	0.405	0.179	Valid
	Pertanyaan 12	0.233	0.179	Valid
	Pertanyaan 1	0.276	0.179	Valid
	Pertanyaan 2	0.372	0.179	Valid
	Pertanyaan 3	0.433	0.179	Valid
	Pertanyaan 4	0.308	0.179	Valid
	Pertanyaan 5	0.326	0.179	Valid
	Pertanyaan 6	0.586	0.179	Valid
	Pertanyaan 7	0.426	0.179	Valid
	Pertanyaan 8	0.478	0.179	Valid
	Pertanyaan 9	0.489	0.179	Valid
	Pertanyaan 10	0.599	0.179	Valid

Sumber: data olahan penelitian, 2024

Dari hasil tabel 4 dapat dilihat hasil olah data dari setiap variabelnya, semua instrumen telah valid karena nilai *r* pada kolom *pearson correlation* lebih besar dari pada *r* tabel yaitu 0.179.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan untuk mengukur obyek yang sama lebih dari sekali. Dengan kata lain uji reliabilitas ini dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran, (Supranto, 2001).

Tabel 5. Hasil Uji reliabilitas penelitian

No	Variabel	r alpha	r tabel	kriteria
1.	Fasilitas Kerja (X)	0.700	0.179	reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0.676	0.179	reliabel

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 5 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument seluruh variabel penelitian memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,600 atau yang dapat dilihat pada r tabel 0.179 yang berarti kedua instrumen dinyatakan *reliable* atau memenuhi persyaratan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sujarweni (2021) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal sehingga bisa digunakan dalam statistik parametrik, namun jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistika non-parametrik. Peneliti melihat kenormalan data pada teknik uji *One sample Kolmogorov-Smirnov*, *normality P-P Plots*, dan grafik histogram.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84867810
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.056
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan untuk variabel penelitian diperoleh hasil statistik Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 > dari 0.05 maka seluruh variabel dinyatakan terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. Kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glejser, uji ini merupakan salah satu uji statistik yang digunakan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi, 2008).

c. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Analisis regresi yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Analisis regresi linear. Sebaliknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Analisis regresi non linear.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	138.702	11	12.609	3.599	.000
		Linearity	107.226	1	107.226	30.603	.000
		Deviation from Linearity	31.477	10	3.148	.898	.539
	Within Groups		248.767	71	3.504		
	Total		387.470	82			

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil uji linieritas yang dapat diinterpretasikan yaitu pada nilai yang diperoleh melalui *significant Deviation from linearity* diperoleh angka sebesar 0.539 yakni lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan variabel independent dan variabel dependen dinyatakan linier. Selain itu hasil linieritas dapat dilihat melalui kolom F Hitung dengan angka perolehan sebesar $0.898 < \text{dari F tabel sebesar } 3.976$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan variabel fasilitas kerja terhadap kinerja

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana, (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22.093	3.886		5.685 .000
	X	.419	.075	.526	5.567 .000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan penelitian, 2024

Dari tabel diatas diketahui persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 22.093 + 0.419$

X. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 22.093; artinya jika variabel fasilitas kerja (X), nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) di UPT Puskesmas nilainya akan tetap sebesar 22.093.
2. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X) sebesar 0.419 artinya jika variabel independent nilainya tetap apabila variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.419.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara parsial atau individual.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22.093	3.886		5.685 .000
	X	.419	.075	.526	5.567 .000

Sumber: data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 9, untuk variabel fasilitas kerja diperoleh nilai t hitung (5.567) > t tabel (1.988) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan diterimanya H_a berarti variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dilingkungan UPT Puskesmas Sungai Piring, apabila fasilitas kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai

hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya) (Sarwono:2006).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.526 a	.277	.268	1.86005	.277	30.992	1	81	.000

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 10, diperoleh angka R sebesar 0.526 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan sedang antara fasilitas kerja terhadap kinerja di UPT Puskesmas Sungai Piring. Angka R² (R Square) berdasarkan tabel 4.9 di peroleh angka sebesar 0.277 atau (27.7%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 27.7%. Sedangkan sisanya sebesar 72.3 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Fasilitas kerja mencakup segala hal yang diperlukan oleh karyawan untuk menjalankan tugas mereka, mulai dari peralatan dan teknologi hingga lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Kinerja pegawai, di sisi lain, mengacu pada sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan karyawan akses ke peralatan dan sumber daya yang diperlukan untuk bekerja secara efektif. Misalnya, dengan menyediakan perangkat komputer yang canggih dan koneksi internet yang cepat, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat.

Selain itu, fasilitas kerja yang mendukung kesehatan akan membantu karyawan untuk menjaga kondisi fisik dan mentalnya agar tetap prima dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Dalam jangka panjang, hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai sangat erat. Fasilitas kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja pegawai, dimana karyawan akan bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Fasilitas kerja juga memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Contoh dari fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap dan terbaru, serta adanya fasilitas kesehatan dan rekreasi. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat kenyamanan dan produktivitas para pegawai. Hal ini dapat mencakup segala hal mulai dari kondisi ruangan yang nyaman, fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, hingga fasilitas teknologi yang memadai. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Salah satu faktor yang dapat

meningkatkan kinerja pegawai melalui fasilitas kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pegawai akan dapat bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kesejahteraan dan motivasi. Fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, kantin yang bersih, serta program kesehatan dan rekreasi bagi karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan pegawai. Dengan karyawan yang merasa dihargai dan diberikan fasilitas yang memadai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal. Fasilitas kerja yang baik juga dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar pegawai.

Salah satu dampaknya adalah menurunnya motivasi kerja pegawai. Ketika fasilitas kerja tidak memadai, pegawai mungkin merasa tidak nyaman dan sulit untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat dan motivasi untuk bekerja secara optimal. Akibatnya, kinerja pegawai dapat menurun dan produktivitas kerja menjadi terpengaruh. Selain itu, fasilitas kerja yang tidak memadai juga dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di kalangan pegawai.

3. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai melalui fasilitas kerja

Hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam dunia kerja. Fasilitas kerja yang memadai dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui fasilitas kerja adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Hal ini bisa mencakup penyediaan ruang kerja yang bersih, nyaman, dan terorganisir dengan baik, serta perlengkapan kerja yang memadai. Selain itu, strategi peningkatan kinerja melalui fasilitas kerja juga dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan dan kesehatan pegawai. Hal ini dapat membantu pegawai untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat, sehingga kinerja mereka dapat tetap optimal.

Hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Salah satu kiat dalam mengelola fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pegawai adalah dengan melakukan survei atau konsultasi kepada para pegawai. Untuk terus meningkatkan hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi terhadap fasilitas kerja yang sudah ada. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana fasilitas yang telah disediakan dapat mendukung kinerja pegawai. Selain itu, evaluasi juga dapat membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Langkah selanjutnya adalah dengan melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan pengembangan fasilitas kerja. Dengan melibatkan pegawai, akan lebih mudah untuk mengetahui kebutuhan dan preferensi mereka terhadap fasilitas kerja. Hal ini dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Selain itu, melibatkan pegawai juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap fasilitas kerja yang telah disediakan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang optimal dan memadai membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa dengan dukungan fasilitas yang baik, pegawai mampu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, fasilitas yang baik juga berperan dalam mengurangi stres dan kesulitan yang dihadapi pegawai dalam pekerjaannya. Dengan stres yang berkurang, pegawai dapat fokus pada tugas mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi perlu memperhatikan penyediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

Saran

UPT Puskesmas Sungai Piring harus memperhatikan berbagai aspek penting yang mendukung kinerja pegawai, termasuk kebutuhan fasilitas seperti sarana, prasarana, perlengkapan kerja, serta fasilitas tempat tinggal yang memadai. Selain itu, perhatian terhadap kesehatan dan motivasi kerja juga perlu diutamakan untuk membantu pegawai bekerja secara optimal. Kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan juga perlu dipantau dan ditingkatkan. UPT Puskesmas juga perlu menyediakan sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji atau insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang adil dan seimbang. Selain itu, penting bagi UPT Puskesmas untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam menyampaikan perasaan atau pandangan mereka terkait pekerjaan yang telah dilakukan, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendukung perkembangan kinerja mereka.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (2001). *Pangsa Pasar*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Assauri, S. (2004). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bertens, K. (2002). *Etika*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Djojowirono, S. (2005). *Manajemen Konstruksi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Eka, S. N., & Ismiyati, I. (2015). Pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja, Kabupaten Banjarnegara. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2).
- Faisal. (2005). Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja. Yogyakarta: FE-UGM.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Undip Press.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gujarati, D. (2001). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hartanto, M. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Kementerian Kesehatan RI.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Keselamatan Pasien*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 1(1), 56–64.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa* (Edisi kedua). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moekijat. (2001). *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia* (Edisi kedua). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis dan Iptek*, 12(2502-1559).
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, A. (2001). *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: YKPN.
- Sujarweni, V., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046).
- Widaningrum, C., & Rahmawati. (2010). Pengaruh SDM dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah dengan variabel intervening pengendalian intern akuntansi: Studi empiris di pemda Subosukawonosseraten. *Simposium Nasional Akuntansi XII*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.