

Pengaruh Fasilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rambang Kapak Tengah (RKT) Prabumulih

Sebri Hesinto¹, Rika Fitri Ramayani², Widya Purnamasari³

Ekonomi dan bisnis, Universitas Prabumulih

Penulis korespondensi: sebris2018@gmail.com¹,

Rikafitri.unpra@gmail.com²

Article Information:

Received: 17 November 2024, Accepted: 26 November 2024, Published: 27 November 2024

ABSTRAK

The identification results show a phenomenon at the Rambang Kapak Tengah Health Center in Prabumulih City because it only has a few rooms with facilities such as AC in the pharmacy room and the management room. This problem makes employees uncomfortable in working and decreases job satisfaction. The results of this study partially (t-test) Facilities (X1) have a positive and significant effect on Performance (Y), and Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on Performance (Y). While simultaneously (F test) Facilities (X1) and Job Satisfaction (X2) have a positive and significant effect on Performance (Y), the correlation between Facilities and Employee Performance is strong, positive (unidirectional). In contrast, the correlation between Job Satisfaction and Employee Performance is negative (not unidirectional). The coefficient of determination (R²) shows that Employee Performance is influenced by Facilities and Job Satisfaction followed by Employees. The rest is influenced by other variables, such as leadership, compensation, motivation, and other variables, on employee performance.

Kata Kunci : Fasilitas, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Fenomena yang saat ini saya lihat di Puskesmas Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih, puskesmas ini hanya memiliki beberapa ruangan yang berfasilitaskan seperti AC dan kursi untuk pegawai. Selain itu, ada beberapa hal mengenai fasilitas di Puskesmas Rambang Kapak Tengah ini yang membuat pegawai merasa kurang nyaman dengan kinerjanya, seperti AC yang hanya ada di ruang apotik dan ruangan pimpinan saja, serta kursi dan meja yang juga menjadi salah satu fasilitas di pelayanan haruslah terlihat baik dan rapi dalam penataanya, serta kursi yang kokoh atau tidak ada yang patah, agar pegawai merasa puas, dan juga nyaman dalam bekerja.

Tujuan Penelitian yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rambang Kapak Tengah (RKT) Prabumulih.

2. Kajian Pustaka

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2019:16), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Variabel (X1) Fasilitas

Menurut Lupiyaodi (Nisa 2018 : 6), “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.

Variabel (X2) Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Oktavia Gawi 2016 : 77), “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi Pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.

Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Tewal, 2019 : 2812), “kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi rujukan atau referensi di penelitian ini yakni:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Chairun Nisa (2018)	Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Indoking aneka agar-agar industri medan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.
2.	Nuralia arif (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan pada Pusat Kesehatan Masyarakatdi Desa Aska Kabupaten Sinjai	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3.	Lisa Ananda Putri (2018)	Hubungan Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.	David Rudianto (2019)	Pengaruh Fasilitas ,Lingkungan Dan stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Pada Departement store dan Supermarket Kota Magelang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5.	Ali Akbar (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Data yang di olah oleh Peneliti tahun 2023

2.1 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

1 April sampai dengan 30 Juni 2023

2. Tempat Penelitian

Puskesmas Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih

3.1 Metode penelitian

Adapun oprasional variabel mengenai penelitian tentang fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja puskesmas rambang kapak tangah kota Prabumulih:

Tabel 3.1 Operasonal Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Fasilitas (X1)	Menurut Tjiptono (dalam Alana dan Putro 2020 : 180-194) “ Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa harus di tawarkan kepada konsumen”.	1. Pertimbangan/Perencanaan Spasial 2. Perencanaan Ruangan 3. Perlengkapan / Parabotan 4. Cahaya 5. Warna 6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis	1. Perencanaan Proporsi, warna, Tekstur dll 2. Perancangan Interior dan Arsitektur 3. Kursi,meja dan lemari. 4. Jendela dan penerangan Lampu 5. Pewarna ruangan yang tepat dan sesuai. 6. Perwajaan lambang Yang tepat.	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Luthans (dalam Ade Irma Oktavia Gawi 2016 : 77) “ Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi Pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengawasan 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Gaji	1. Pekerjaan yang sesuai dengan bidang nya 2. Pengawasan dalam bekerja. 3. Teman kantor 4. Kenaikan pangkat. 5. Gaji yang sesuai.	Ordinal

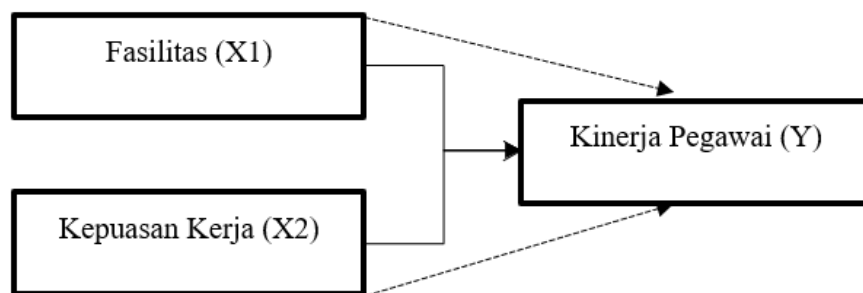


Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Robbins (dalam Tjiong Fei Lie 2018 : 2) “ Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang di harapkan berupa sesuatu yang optimal”.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1. Jumlah Siklus aktivitas yang diselesaikan. 2. Hasil Kerja Pegawai dalam menyelesaikan tugas. 3. Tingkat aktifitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. 4. Tingkat Penggunaan sumber daya organisasi 5. Dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.	O r d i n a l
---------------------	---	---	--	---------------------------------

Sumber : Data yang di olah oleh Peneliti tahun 2023

Selanjutnya, populasi dalam penelitian ini yakni seluruh Pegawai pada Puskesmas sebanyak 55 Pegawai dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Maka teknik penyebaran sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena seluruh populasi di jadikan sampel dalam penelitian ini.

Berikut kerangka pemikiran dari penelitian yang dilaksanakan:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- - - - ➤ : Berpengaruh Secara Parsial.
- ➔ : Berpengaruh Secara Simultan.

Memperhatikan kerangka berpikir diatas dapat dilihat hubungan antara variabel secara parsial dan simultan, yaitu sebagai berikut: Variabel independent (X₁) yaitu Insentif dan (X₂) Loyalitas . Kemudian variabel dependen (Y) yaitu Kinerja.

4. Hasil dan Diskusi

4.1. Hasil Pengujian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Seluruh pernyataan valid dengan nilai r_{tabel} 0,224 dan hasil nilai rhitung setiap butir kuesioner lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5 %.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Didapat hasil r_{alpha} dari semua variabel adalah positif dan lebih besar dari *Cronbach – Alpha* > 0.6 yaitu Fasilitas (X₁) sebesar 0.904, Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0.751, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.855. Maka dapat disimpulkan bahwa butir - butir instrumen penelitian ini dikatakan *reliable* (handal).

4.1.3. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-P Plot

Hasil pengujian normalitas menggunakan grafik P-P Plot titik-titik yang ada, mendekati garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik serta dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual normal.

Published by:

4.1.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplots* terlihat titik- titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.5. Hasil Uji Linier Berganda

Dari hasil uji regresi linier berganda antara Variabel Fasilitas (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai konstantanya sebesar 12.146, koefisien regresi 0.504 dan 0.100, sehingga bentuk persamaan linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.146 + 0.504X_1 + 0.100X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 12.146 artinya jika Fasilitas (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) nilainya adalah 0 atau tetap, maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 12.146
2. Hasil perhitungan nilai Koefisien Fasilitas (X_1) sebesar 0,504, artinya jika variabel Fasilitas (X_1) ditingkatkan sebesar 1 Satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.504

Hasil perhitungan nilai Koefisien Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.100 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1 Satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.100

4.1.6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil data output penelitian nilai Sig. sebesar 0.000 untuk variabel Fasilitas (X_1) lebih kecil dari 0,05 artinya Fasilitas bisa menjelaskan skor Kinerja Pegawai. Nilai t hitung untuk variabel Fasilitas (X_1) sebesar 5.906 Untuk nilai t tabel sebesar 2.006 Nilai t tabel diperoleh dari Tabel t dengan $df = (\alpha / 2 ; n - k - 1) = (0,05 / 2 ; \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1) = (0,025 ; 55 - 2 - 1) = (0,025 ; 52)$. Nilai t hitung = 5.906 > nilai t tabel = 2.006 Maka Hipotesis H1 diterima, Artinya dapat disimpulkan bahwa Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Nilai Sig. sebesar 0,257 untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) lebih besar dari 0,05 artinya Kepuasan Kerja tidak bisa menjelaskan skor Kinerja Pegawai. Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1.147 Untuk nilai t tabel sebesar 2.006 Nilai t hitung = 1.147 > nilai t tabel = 2.006 maka Hipotesis H2 ditolak, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

4.1.7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil data output penelitian nilai F sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau secara bersama-sama Fasilitas dan Kepuasan Kerja bisa menjelaskan skor Kinerja Pegawai.

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 22.310 Untuk nilai F tabel sebesar 3.16 Nilai F tabel diperoleh dari Tabel $F_{0,05}$ dengan $df = (k ; n - k) = (\text{jumlah variabel bebas} ; \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas}) = (2 ; 30 - 2) = (2 ; 28)$. Nilai F hitung = 22.310 > nilai F tabel = 3.16 maka secara bersama-sama Fasilitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian Maka Hipotesis H3 dapat diterima, Fasilitas dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. bahwa berdasarkan nilai signifikan dari Anova dan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, secara bersama-sama semakin tinggi Fasilitas dan Kepuasan Kerja semakin baik pula Kinerja Pegawai, Begitupun sebaliknya..

4.1.8. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Dari hasil data output penelitian analisis koefisien korelasi determinasi bahwa nilai adjusted R Square adalah sebesar 0.441 artinya, variabel Fasilitas (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memiliki kontribusi positif sebesar 44,1% terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya adalah sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hal ini sesuai dengan penelitian Juliet Julia Mercy Monde, Riane Johnly Pio Joula dan J. Rogahang (2022) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi fasilitas kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai serta semakin tinggi kepuasan pegawai semakin baik kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut hanya mengkaji secara parsial sebaliknya penelitian yang Saya lakukan mengkaji lebih mendalam secara parsial dan simultan.

4.1.9 Pembahasan Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik t_{test} (uji parsial) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 artinya Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin baik Fasilitas yang dimiliki oleh seorang Pegawai maka akan menghasilkan sebuah Kinerja yang baik untuk Pegawai tersebut. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel Fasilitas bertanda positif, artinya Fasilitas berbanding lurus atau searah terhadap Kinerja Pegawai dan Hasil perhitungan nilai Koefisien Fasilitas (X_1) sebesar 0,504, artinya jika variabel Fasilitas (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.504

4.1.10 Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik T_{test} (uji parsial) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,257 lebih Besar dari nilai alpha 0,05 artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut memang benar bahwa Kepuasan Kerja Tidak berpengaruh dalam pelaksanaan tugas Pegawai. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi Variabel Kepuasan Kerja bertanda positif, artinya Kepuasan Kerja berbanding lurus atau searah terhadap Kinerja Pegawai dan Hasil perhitungan nilai Koefisien Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.100 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.100

4.1.11. Pembahasan Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai F *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau secara bersama-sama Fasilitas dan Kepuasan Kerja bisa menjelaskan skor Kinerja Pegawai.

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 22.310 Untuk nilai F tabel sebesar 3.16 Nilai F tabel diperoleh dari Tabel $F_{0,05}$ dengan $df = (k ; n - k) = (\text{jumlah variabel bebas} ; \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas}) = (2 ; 30 - 2) = (2 ; 28)$. Nilai F hitung = 22.310 > nilai F tabel = 3.16 maka secara bersama-sama Fasilitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian maka Hipotesis H3 dapat diterima, Fasilitas dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. bahwa berdasarkan nilai signifikan dari Anova dan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, secara bersama-sama semakin tinggi Fasilitas dan Kepuasan Kerja semakin baik pula Kinerja Pegawai, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi (R^2) terdapat nilai hasil sebesar 0.462 yang menunjukkan bahwa pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas RKT Prabumulih 46,2%. Dari kedua variabel dapat dibuktikan bahwa memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan Pengambilan data penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rambang Kapak Tengah Prabumulih.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rambang Kapak Tengah Prabumulih.
2. Fasilitas dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rambang Kapak Tengah Prabumulih.

Sebaiknya Puskesmas Rambang Kapak Tengah Prabumulih dapat meningkat ketercukupan fasilitas yang ada di sana agar kinerja pegawai dapat lebih baik serta memperhatikan keadaan perasaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat lebih diperhatikan karena variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Ucapan Terimakasih

Saya ucapkan terimakasih kepada panitia dan narasumber atas bimbingannya dalam kegiatan pendampingan penulisan artikel ilmiah, diselenggarakan oleh, Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jenderal Pendidikan, Tinggi , Riset dan Teknologi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi kerjasama dengan Universitas Bina Darma, Beston Hotel Palembang 7-8 November 2024.

6. References

- Akbar, A. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pda Kntor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel. *Jurnal Manajemen Bisnis*,2(5):36.
- Alana, R, P & Putro, A, T. (2020). Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wisatawan Pada Goa Lowo Kecamatan Watulimo Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 4(8):180-194.
- Dahilus, A & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Administrasi Bisnis*,2(3):5.
- Gawi Oktavia, I, A. & Muayyad, M, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*,7(2):77.



- Lie, F, T & Siagian, H.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Jurnal Manajemen Bisnis*,3(1):2.
- Nisa, C .(2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar- Agar Industri Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*,12(1):1-15.
- Rudianto, D .(2019). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*,5(1):30-33.
- Sunarta.(2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*,2(1):67.
- Praaksara di Indonesia Di Kelas VII SMP Negeri 4 Prabumulih. *Jurnal Keguruan Dan ilmu Pendidikan*,4(5):29.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

