



Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada UPTD Puskesmas Pagerbarang, Kabupaten Tegal)

Apriliyani Nur Khasanah

STIES Putera Bangsa Tegal

Email: aprilliyani106@gmail.com

Setya Pramono

STIES Putera Bangsa Tegal

Email: setyapramono539@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the partial and simultaneous effects of motivation, discipline and facilities on the job performance of UPTDPagerbarang Clinic employees. This research is included in quantitative research using a sample of 87 UPTD Pagerbarang Oinic employees with saturated sampling technique. The data was processed with the SPSS 26.00 application using the multiple regression method. The results of data processing from this study show the results where the three independent variables have a significant effect on improving employee performance. The results of hypothesis testing show that motivation, discipline, and work facilities have a very significant effect on employee performance. The results of the F test show that simultaneously has a significant influence on employee performance.*

Keywords: *Influence of Motivation, Discipline, Work Facilities*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai Klinik UPTDPgerbarang. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 87 pegawai UPTD Pagerbarang Oinic dengan teknik sampling jenuh. Data diolah dengan aplikasi SPSS 26.00 menggunakan metode regresi berganda. Hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan hasil dimana ketiga variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan fasilitas kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengaruh Motivasi, Disiplin, Fasilitas Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang saling berkolaborasi untuk melakukan berbagai aktivitas bersama agar mencapai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi tidak dapat mencapai tujuannya kecuali didukung oleh kinerja yang baik. (Indriyani Meri, 2021). Kantor UPTD Puskesmas Pagerbarang adalah sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat yang ingin meningkatkan kinerja pegawai agar dapat tercapainya target/tujuan dari instansi tersebut. Kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor motivasi kerja. Menurut Hasibuan dalam buku (Sutrisno, 2020 Hal 110), menyatakan bahwa motif merupakan suatu daya perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan untuk bekerja seseorang karena setiap motif tersebut memiliki tujuan yang harus

dicapai. Selain masalah tentang motivasi kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh masalah mengenai disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan seseorang adalah kesediaannya untuk menerima hukuman atau sanksi ketika peraturan tersebut dilanggar. Selanjutnya, organisasi harus fokus pada disiplin pegawai mengingat ketidakdisiplinan pegawai dapat menyebabkan pelaksanaan tugas dan kewajiban tidak berjalan dengan baik. Di sisi lain, jika disiplin pegawai baik, tugas dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat juga baik. (Nurdiana Editya, 2022). Kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Ketersediaan 6 fasilitas kerja yang mumpuni, termasuk situasi dan kondisi, perlengkapan, desain bagaian dalam dan luar, serta kebersihannya yang perlu diperhatikan terutama hal-hal yang dinikmati langsung oleh para pegawai sehingga para pegawai akan merasa nyaman. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat mempermudah pegawai dalam usaha yang menyediakan jasa. (Dirjas et al., 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu dari Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021), menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian Editya Nurdiana (2021), yang mengemukakan bahwa variabel disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas ciledug. Begitu pula dengan Penelitian dari jessy juniu hahury (2022), yang mengemukakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor LPP RRI Ambon.

KAJIAN TEORITIS

Teori Kinerja

Teori ini di kemukakan oleh Gibson (1987), menyatakan bahwa ada pengaruh teori yang berkaitan langsung dengan kinerja personal maupun tim. Gibson menjelaskan teori kinerja merupakan sebuah analisis yang mengaitkan yang memiliki ikatan antara perilaku dan imbasnya pada kinerja personal. Ada tiga hal inti yang terdapat dalam teori kinerja yang dapat dijabarkan yaitu individu, psikologi, dan organisasi. (Priono et al., 2022). Teori kinerja yang dikemukakan oleh Gibson menjadi konsep dasar yang digunakan pada penelitian ini. Variabel lain yang digunakan pada hal ini yaitu fasilitas Kerja. Variabel psikologi yang terkandung pada teori ini dapat diartikan yaitu motivasi serta disiplin kerja yang dimana merupakan bagian dimensi dari sumber daya.

Kinerja Pegawai

Kata "kinerja" berasal dari kata "performance". Meskipun sebagian orang percaya bahwa kinerja adalah bentuk prestasi kerja, namun pada kenyataannya, kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga cara melaksanakan pekerjaan (Dinar & Alifian, 2020).

Kinetja dapat diartikan suatu hasil karya dan pencapaian seseorang dalam usahanya untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan dan berusaha semaksimal mungkin untuk bertanggung jawab (Kasmir, 2019 182). Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan kinerja yang baik dapat diartikan yaitu pencapaian seseorang selama periode waktu tertentu biasanya 1 tahun.

Motivasi

(Hasibuan, 2021:144), Menyatakan bahwa Motif adalah suatu rangsangan kemauan dan daya gerak keinginan dalam melaksanakan pekerjaan seseorang. Setiap motif memiliki maksud tertentu yang harus dicapai. Adapun pendapat dari Siagian, yang terdapat di dalam buku (Sutrisno, 2020 :110) Mengemukakan jika motif adalah kondisi gairah semangat yang mampu memberikan dorongan, menghidupkan, menggerakkan, serta adanya motif tersebut yang mampu mengarahkan seseorang untuk berperilaku dan bertindak dalam rangka pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2020:96-97), mengemukakan bahwa sikap disiplin merupakan suatu sikap atas kesediaan diri dan mampu menjalankan dengan rela untuk dapat mematuhi peraturan dalam kelompok. Sikap disiplin kerja dapat memberikan dampak dimana tujuan kelompok yang dapat tercapai secara terstruktur dan cepat. Jika sikap disiplin kerja yang menurun dapat menimbulkan hambatan dan memperlambat tercapainya tujuan organisasi.

Fasilitas Kerja

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana dalam perusahaan yang dapat dipergunakan sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerja, mempermudah saat menjalankan pekerjaan harian perusahaan. Ada pun pendapat dari Munawirsyah (2017), yang mengemukakan jika fasilitas kerja adalah segala hal yang dapat dipergunakan, dirasakan, dipakai, dirawat, ditempati, serta dapat dinikmati seluruh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk membantu kelancaran pegawai dalam menjalankan pekerjaan. (Fadilah & Al Banin, 2022)

Penelitian Terdahulu

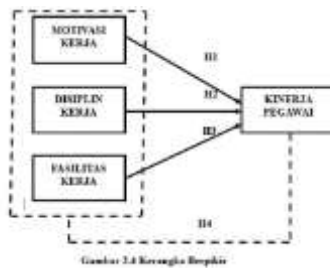
Berdasarkan penelitian terdahulu variabel Motivasi (X1) dari Melda yuni ta & Fedi faizar pratama (2022), mengemukakan jika motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian Trifena Setiawaty Sinaga & Rahmat Hidayat (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitianterdahulu variabel Disiplin (X2), hasil penelitian dari Editya Nurdiana (2021), menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dirasakan memiliki perbedaan dengan hasil dari Nailul Muna & Sri Isnawati (2022), dimana disiplin sama sekali tidak memiliki berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang menyebutkan variabel Fasilitas Kerja (X3), hasil penelitian dari Chelsea Ref ma Valmay Al Hazmi & Jaka Nugraha (2021) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian dari Aditya Irawan, Nanik Suryani (2018), yang hasil penelitiannya menjelaskan tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja dengan peningkatan kinerja Pegawai.

Kerangka berpikir

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil yang membuat adanya research gap sehingga mampu digambarkan pada kerangka berpikir sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka diperoleh hipotesisi penelitian sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pagerbarang

H2 : Disiplin berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pagerbarang.

H3 : Fasilitas kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pagerbarang.

H4 : Motivasi, disiplin, dan signifikan terhadap fasilitas kinerja kerja berpengaruh secara positif pegawai UPTD Puskesmas Pagerbarang.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. **Definisi Dan Operasional Variabel**

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil karya yang harus dan menjadi target pencapaian untuk dapat menyelesaikan tugas dan menjadi tanggung jawab penuh (Kasmir, 2019.182). Penelitian ini menggunakan indikator: 1) Efektivitas, 2) Ketepatan Waktu, 3) Kuantitas, 4) Kualitas.

Motivasi

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Indikator dalam penelitian ini adalah: 1.Kebutuhan Fisiologi, 2.Kebutuhan rasa aman, 3.Kebutuhan sosial, 4.Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, 5.Kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Indikator variabel disiplin yaitu: 1) Ketepatan waktu, 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, 3) Tanggung jawab yang tinggi, 4)Ketaatan terhadap aturan kantor.

Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan suatu sarana untuk mendukung aktivitas baik diri maupun perusahaan dalam bentuk fisik yang mempunyai durasi waktu untuk dapat digunakan secara permanen dan mampu berguna untuk kedepannya. Indikator variabel fasilitas kerja adalah: 1) penyesuaian kebutuhan, 2) pengoptimalan hasil kerja, 3) Penggunaan yang mudah, 4) Percepatan proses kerja, 5) Penempatan layout yang benar.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dapat diartikan suatu generalisasi obyek/subyek dimana mempunyai kualitas dan karakteristik yang sesuai dengan peneliti untuk dapat ditentukan dan ditarik hasilnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana penentuan sampel yang ditentukan semua populasi digunakan menjadi sampel.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data langsung (primer) dan data tidak langsung (sekunder). Data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber yang

didapatkan langsung di tempat / objek melalui tetjun langsung kepada para responden. Sedangkan data sekunder yaitu data yang didapatkan dari sumber melalui pihak lain yang telah mengolah data seperti dokumen dan laporan yang menjadi penelitian.

Metode Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2017:308), menjelaskan teknik pengumpulan data dapat diartikan suatu langkah inti pada penelitian, dengan cara mendapatkan data. Untuk memperoleh data dan informasi, penulis perlu melakukan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara kuisisioner, dan dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah alat ukur menunjukkan data yang diolah yang dapat dilihat sejauh mana data tidak menyimpang dari penetapan standar gambaran. Uji validitas dijalankan dengan harapan mampu melihat rasio nilai r-hitung dan rasio nilai r-tabel melalui derajat kebebasan. Uji Reliabilitas Menurut Ghozali dalam (Ekhsan, 2019) menjelaskan bahwa Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur kuesioner untuk melihat sejauhmana indikator yang ada dapat terstruktur dengan jelas.

Analisis Regresi

Analisis regresi dapat dijelaskan yaitu teori dasar mengenai adanya keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas lebih dari satu yang memiliki tujuan sebagai alat prediksi nilai variabel yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk menjelaskan nilai dasar suatu persamaan. Koefisien regresi dapat diketahui melalui perhitungan yang bertujuan tujuan meminimalisir penyimpangan nilai aktual dengan nilai estimasi variabel yang ada (Ghozali, 2021). Adapun langkah langkah analisis regresi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik terdiri dari:

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk menjelaskan bagaimana peran data diperoleh dan diolah dapat berdistribusi secara normal, hal ini dapat diartikan data membentuk suatu hal tertentu dalam penyebarannya. Uji normalitas yang dipakai dapat diuji dengan menggunakan uji Kolmogorov Uji Smirnov sebagai penguat pengujian. (Nurfaedah, 2019)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk melihat data yang diuji terdapat adanya korelasi diantara variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk memprediksi ada atau tidaknya data yang multikolonieritas pada regresi yang berpacu pada nilai Tolerance dan VIF. (Nurfaedah, n.d. 2019:61)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi 8 terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Metode lain yang dipergunakan dalam menguji heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian Glejser.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen yaitu: motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). (Ghozali, 2017:3) Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + B_1.X_1 + B_2.X_2 + B_3.X_3$

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk memberikan bukti kebenaran analisis secara parsial, dimana uji t dilakukan untuk menyatakan ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipergunakan sebagai bentuk proyeksi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen yang ditarik secara bersama dalam mempengaruhi variabel dependen. Taraf yang digunakan adalah 0,05 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau sebaliknya.

Koefisien Determinan (R)

koefisien determinasi (R) bertujuan untuk menentukan tingkat presisi yang optimal untuk analisis regresi antara 0 (nol) dan 1 (1) direpresentasikan. Koefisien determinasi sebesar 0 (nol) berarti tidak adanya berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah R-squared adjusted karena variabel independen lebih besar dari 2. Penentuan ini (R) menghasilkan nilai, biasanya dinyatakan sebagai persentase, yang mengukur seberapa besar kontribusi variabel X terhadap naik turunnya variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji instrumen dapat dilihat antara lain:

1. Semua variabel dinyatakan valid atau sudah memenuhi syarat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,1775$, $\alpha 0.05$.
2. bahwa variabel Motivasi (X_1) dengan croanbach's alpha $0,844 > 0,70$, variabel Disiplin croanbach's alpha $0.868 > 0,70$, variabel fasilitas kerja croanbach's alpha $0.860 > 0,70$, dan variabel Kinerja Pegawai croanbach's alpha $0.816 > 0,70$. Sehingga ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan angka probabilitas $0,200 > 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Kesimpulannya model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel Coefficients kolom tolerance dan VIF. Nilai VIF pada variabel motivasi yaitu $1,077$ dengan tolerance $0,928$, untuk variabel disiplin memiliki nilai VIF sebesar $0,921$ dengan tolerance $1,086$ dan untuk variabel fasilitas kerja memiliki nilai VIF sebesar $0,872$ dengan tolerance $1,147$. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF dari ketiga variabel $< 10,00$ maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.
3. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan variabel motivasi dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,102$, variabel disiplin dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,359$, dan variabel fasilitas kerja dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,226$. Ketiga variabel tersebut memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan berdasarkan hal tersebut maka koefisien regresi $B_1 = 0,207$, $B_2 = 0,274$, $B_3 = 0,237$. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + B_1.X_1 + B_2.X_2 + B_3.X_3$

Sehingga:

$$Y = 3,390 + 0,207 X_1 + 0,274 X_2 + 0,237 X_3$$

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 3,390 menunjukkan nilai Kinerja Pegawai (Y) sebelum dipengaruhi oleh variabel lain. Jika tidak terdapat variabel bebas, maka Kinerja Pegawai (Y) tidak akan mengalami perubahan.
2. Motivasi (X1) nilai koefisien sebesar 0,207 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai, jika motivasi makin meningkat dan membaik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
3. Disiplin (X2) nilai koefisien sebesar 0,274 maka disiplin dapat dikatakan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi pastinya kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat.
4. Fasilitas kerja (X3) nilai koefisien sebesar 0,237 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, jika semakin baik fasilitas kerja maka kinerja pegawai akan meningkat positif.

Uji F

Berdasarkan tabel dari uji ANOVA atau uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,234 > dari nilai F_{tabel} yaitu 271 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi yang digunakan adalah R-squared adjusted karena variabel independen lebih besar dari 2. Berdasarkan tabel nilai Adjusted R Square sebesar 0,529 artinya Variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh sebesar 52,9% terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu rangsangan keinginan dan daya gerak kemauan bekerja seseorang yang dinyatakan dalam bentuk usaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diartikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan peningkatan nilai kinerja sebesar 0,207 dengan asumsi variabel bebas tidak ada perubahan atau disebut konstan. Pengujian hipotesis juga menyatakan bahwa nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang berarti motivasi yang

dikelola dengan baik akan mampu meningkatkan performa pegawai sehingga kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pagerbarang akan terus meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis dimana adanya pengaruh disiplin dalam peningkatan kinerja pegawai menghasilkan temuan variabel disiplin benar-benar memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig yang didapatkan berada pada point dibawah 0,05 yang dapat diartikan semakin disiplin pegawai dalam menjalankan pekerjaannya maka secara langsung maupun tidak langsung kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pagerbarang akan terus meningkat.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang kinerja pegawai, untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja memiliki peran penting yaitu, meningkatkan kualitas serta meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi dimana nilai koefisien Disiplin (X_2) sebesar 0,237 artinya variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja akan meningkat sebesar 0,237 dengan asumsi variabel independen yang dianggap konstan. Kemudian berdasarkan uji t, diketahui nilai sig sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,178 > t$ tabel 1,98896, nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 memiliki hubungan yang searah dengan dengan Y. hal ini berarti fasilitas kerja secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pagerbarang.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Prawirosentono (2019:3) memaparkan bahwa terdapat kaitan yang erat antara kinerja individu ataupun kinerja perusahaan. Sehingga jika kinerja pegawainya baik, maka kinerja instansi tersebut juga akan baik. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila memiliki keahlian (skill) yang baik pula, kesediaan melakukan pekerjaan dengan baik karena memperoleh kompensasi atau dibayar berdasarkan kesepakatan, memiliki keinginan (expectation) untuk masa depan yang lebih baik. yang mempengaruhi kinerja meliputi usaha, sifat pegawai untuk melaksanakan tugas, dan aktivitas yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dapat dilihat nilai Fas, $33,234 >$ dari nilai Fusat yaitu 2,714565 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan jika ketiga variabel independen yang digunakan secara bersama-sama berpengaruh secara terhadap

kinerja pegawai. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi memperoleh nilai 0,529 yang dapat diartikan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 52,9% dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah melakukan pengujian data, sehingga dapat disimpulkan suatu argumen sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja pada peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maupun motivasi kerja yang diberikan oleh instansi, maka semakin mudah untuk meningkatkan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
2. Terdapat pengaruh yang positif dari disiplin pada kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan mudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena mereka sudah terbiasa menaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga akan sangat mudah bagi sebuah instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Secara simultan motivasi, disiplin, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis data secara parsial disiplin berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi dan fasilitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, terdapat beberapa masukan dan saran untuk membangun penelitian ini antara lain:

1. Instansi
 - a. Penelitian ini menghasilkan motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Sehingga menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil ini dapat dijadikan bahan masukan kepada UPTD Puskesmas Pagerbarang untuk lebih memberikan

perhatian terhadap semangat kerja dan mampu memberi motivasi yang tinggi terhadap pegawai yang berprestasi dan memiliki kinerja baik.

- b. Hasil penelitian bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perkembangan kinerja pegawai. Kedisiplinan yang baik akan menjadikan pegawai lebih menaati segala peraturan dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga dapat memberikan keuntungan bagi instansi karena akan meningkatkan kinerja yang baik. Sehingga ini bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan saran-saran kepada UPTD Puskesmas Pagerbarang yaitu agar selalu memberitahu kepada pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku sehingga pegawai akan lebih mematuhi peraturan yang ada.
- c. Hasil penelitian bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pemenuhan fasilitas kerja sesuai kebutuhan maka akan mempercepat proses pekerjaan. Sehingga ini bisa dijadikan sebagai acuan untuk memberikan saran-saran kepada UPTD Puskesmas Pagerbarang yaitu agar dapat memenuhi kelengkapan fasilitas kerja seperti penambahan ambulan, pelebaran ruang tunggu, ruang kerja diperbesar, penambahan ruang rawat inap, penambahan ruang kerja, ruang konsultasi, pojok menyusui dan pencahayaan didalam ruangan. Dari saran diatas dapat disimpulkan bahwa UPTD Puskesmas Pagerbarang diharapkan dapat meningkatkan kinerja. UPTD Puskesmas Pagerbarang dapat meningkatkan motivasi kerja agar memberikan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat dihasilkan hasil kerja yang baik. Sikap kedisiplinan para pegawai harus lebih tingkatkan agar dapat mengefisiensi waktu kerja dan meningkatkan kepatuhan terhadap segala aturan yang ada di instansi, Hal ini akan menghasilkan kinerja yang efektif. Begitu juga dengan pemenuhan fasilitas kerja yang memadai akan mempercepat hasil dan mengotimalkan hasil kerja.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan yang berhubungan dengan penelitian manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi kajian peneliti selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Anandita, R. S., Indriyana, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3).
- Danar, A., & Alifian, A. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(8).
- Dirjas, P. A., Nurhayati, & Indrawati, N. (2022). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanah Garam Kota Solok. *Jurnal Advanced*, 16(2).
- Dwi Antika, N., Mujita, N. F., Venanda Tessa Lonikat, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12(2).
- Fadilah, F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBIS)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/Jimbis.VIi2.5362>
- Ghozali. (2017). *Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS*.
- Hahury, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon. *Jurnal Maneksi*, 11(1).
- Hardiansyah, A., Soehardi, & Tussoleha Rony, Z. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank OCBE NISP bagian Record Management dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(2).
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indriyani, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. *Skripsi*.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Jurnal UNNES*, 7(1).
- Kasmir, S. E., M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Lestari, F. I., Siregar, N. A., & Musannif, Z. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Intelektium*, 3(1), 133-149.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
- Nurdiana Editya. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. *Jurnal Economics and Management*, 3(1).

- Nurfaedah. (n.d.). Pengaruh pemberian fasilitas kerja, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang.
- Nurul Jihan Pratiwi. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi.
- Priono, S., Budihantho, M. H., Noor, S., Stia, Y., & Banua Banjarmasin, B. (2022). Affecting factors of the performance of employees in the Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Regional General Hospital Kuala Kapuas. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 1(7), 1471-1482. <https://journal.fonnosapublisher.org/index.php/EAJMR/index>
- Ramadhan, M., & Satrio Budhi, R. (2019). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Sinaga, T., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>