



Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mambi

J Fuji Inzani SL¹, Ratna²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

¹Email : fujiinzani1@gmail.com

²Email : n4n4ratna12@gmail.com

Abstrak

Puskesmas Mambi adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berperan penting dalam sistem kesehatan nasional dengan wilayah kerja terdiri atas 2 Kelurahan dan 11 desa yaitu Kelurahan Mambi, Desa Sendana, Desa Sondonglayuk, Desa Bujungmanurung, Desa Tapalinna, Kelurahan Talipukki, Desa Rantebulahan, Desa Saludurian, Desa Salualo, Desa Salumaka, Desa Pamoseang, Desa Salubanua dan Desa Indobanua. Dalam kegiatannya Puskesmas Mambi menghadapi sejumlah masalah terkait kinerja pegawai yang kurang maksimal yang disinyalir akibat dari kurang memadainya fasilitas kerja yang tersedia dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner. Populasi adalah seluruh pegawai Puskesmas Mambi dan sampel sebanyak 38 orang dengan *proportional random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mambi.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Puskesmas Mambi

The Effect of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance at the Mambi Health Center

Abstract

The Mambi Health Center is one of the first-level health service facilities that plays an important role in the national health system with a working area consisting of 2 sub-districts and 11 villages namely Mambi Sub-District, Sendana Village, Sondonglayuk Village, Bujungmanurung Village, Tapalinna Village, Talipukki Sub-District, Rantebulahan Village, Saludurian Village, Salualo Village, Salumaka Village, Pamoseang Village, Salubanua Village and Indobanua Village. In its activities, the Mambi Health Center faces a number of problems related to employee performance that is not optimal, which is allegedly the result of inadequate work facilities available and low employee discipline. This study aims to determine the effect of work facilities and work discipline on employee performance at the Mambi Health Center. The research method used is a quantitative method with primary data obtained using a questionnaire. The population is all employees of the Mambi Health Center and a sample of 38 people with proportional random sampling. The data analysis method used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing t test and f test. The results showed that work facilities and work discipline had a partial and simultaneous effect on the performance of Mambi Health Center employees.

Keywords: Work Facilities, Work Discipline, Employee Performance, Mambi Health Center

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu fasilitas kesehatan yang disediakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan derajat kesehatan masyarakat adalah Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat). Puskesmas memegang peranan besar pada pelayanan dalam bidang kesehatan maka dari itu diperlukan adanya petugas medis dan pegawai yang mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan mampu memberikan kinerja yang tinggi dan perlu dikembangkan secara periodeik agar tujuan yang diinginkan dapat terwujud. Menurut Juniarti (2021:45), “Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dengan memaksimalkan waktu yang ada. Salah satu faktor utama yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai yakni kurangnya fasilitas kerja.

Menurut Jufrizen (2021:39), “Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai”. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Febriansah (2018:125), “Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Tetapi jika disiplin kerja tidak terapkan dalam suatu organisasi, maka pegawai atau karyawan akan sewenang-wenang dalam melakukan pekerjaannya, serta mengabaikan tanggung jawabnya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Puskesmas Mambi adalah satu satunya puskesmas yang berada di Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga tenaga medis, non paramedis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal sertaharus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan puskesmas sebagai pelayan masyarakat.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi?. (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi?. 3) Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi?

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari pelaksanaan penelitian ini yaitu 1) Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam aspek fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. 2) Manfaat praktis penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan penjelasan dan pertimbangan bagi pihak terkait khususnya dalam perumusan kebijakan mengenai penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan disiplin kerja pegawai hingga peningkatan kinerja pegawai

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016:47), “Fasilitas kerja ialah keseluruhan sarana yang dipergunakan, dapat ditempati dan dapat dinikmati seluruh pegawai baik itu pada hubungan secara langsung dengan tugasnya ataupun untuk melancarkan pelekaksanaan tugas”. Fasilitas kerja dapat dimaknai sebagai seluruh sarana

yang dibutuhkan pegawai untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan pada akhirnya mampu menunjang peningkatan hasil kerjanya. Fasilitas kerja yang memadai dalam organisasi mampu mendukung pegawai untuk bekerja secara teratur dan memperlancar penyelesaian tugas pegawai. Menurut Rifai (2019:5), “Segala hal yang dipergunakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya yang mampu memberikan kemudahan dan melancarkan pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut disebut sebagai fasilitas kerja”.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan jika fasilitas kerja merupakan seluruh perkakas yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan segala jenis pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan tentu sangat memerlukan serta mengutamakan fasilitas untuk kelancaran proses pekerjaan mereka.

B. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2018:599), “Sebuah alat yang dipergunakan pimpinan dan manajer dalam organisasi untuk berkomunikasi dengan bawahannya untuk membuat mereka memperbaiki sikap dan perilaku dan menyadarkan mereka untuk senantiasa mematuhi seluruh aturan dan norma sosial yang ada dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja disebut disiplin kerja”. Sedangkan Hamali (2016) menyebutkan, “Disiplin kerja ialah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri pegawai dan mengakibatkan pegawai mampu menyesuaikan dirinya pada aturan dan setia keputusan yang dibuat serta nilai dari setiap pekerjaan dan sikap”. Kemudian Bagis et al., (2019), “Disiplin kerja dapat berdampak pada peningkatan tanggung jawab seorang pegawai pada pelaksanaan tugas yang diberikan”. Sutrisno (2017:88), menambahkan “Disiplin kerja bertujuan untuk mencegah terjadinya tindakan yang melanggar, menjaga efisiensi dan mengoreksi tindakan dan itikan baik pada sekelompok, berupaya menjaga sikap pegawai melalui penetapan respon yang diinginkan dan sebagai penunjang dan memperlancar kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dengan maksimal”. Kemudian menurut Agustini (2019:78), “Disiplin kerja bertujuan agar pegawai mematuhi seluruh aturan dan kebijakan terkait ketenagakerjaan ataupun aturan dan bisa melaksanakan tugas dengan baik”.

Berikut sejumlah indikator yang bisa dipergunakan dalam melihat disiplin kerja seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya yang dikemukakan Afandi (2018:21) yaitu 1) Ketaatan waktu yang terdiri dari hadir dikantor sesuai dengan aturan waktu, memanfaatkan waktu yang tersedia dengan efektif, tidak pernah meninggalkan pekerjaan. 2) Tanggung jawab, patuh terhadap seluruh aturan organisasi/perusahaan, mencapai sasaran pekerjaannya, menyelesaikan pelaporan kinerja hariannya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menunjukkan sikap kerja yang senantiasa menaati seluruh peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan nilai moral yang sesuai sehingga pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar dan sesuai dengan prosedur yang ada.

C. Kinerja Pegawai

Secara umum, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai yang menjadi dasar atau acuan dalam menilai seorang pegawai pada sebuah organisasi. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan adanya kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang baik. Menurut Afandi (2018), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara ilegal dan tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan etika dan moral”. Mangkunegara (2019:11) menyebutkan bahwa, “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dinilai dari kuantitas dan kualitas yang digapai karyawan pada pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Sejumlah aspek yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019:67) yaitu pertama, kemampuan dimana menurut psikologis kemampuan atau *ability* seorang pegawai diklasifikasikan menjadi kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan *reality* atau perpaduan antara *knowledge dan skill* dimana pegawai yang mempunyai IG rata-rata disertai dengan pendidikan yang baik pada posisinya dalam perusahaan serta memiliki keterampilan untuk mengerjakan tugasnya serta memberikan hasil kerja yang maksimal. Kedua, motivasi dimana sebagai keadaan dimana mampu mengarahkan pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya.

Sehubungan dengan pendapat tersebut penulis bisa menyimpulkan jika kinerja dianggap sebagai hasil kerja yang mampu diperoleh seseorang setelah melewati sejumlah proses dan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sejumlah aspek yang bisa memberikan pengaruh terhadap hasil kerja pegawai dikemukakan oleh Kasmir (2016:189), yaitu 1) Keahlian dan kemampuan dimana apabila seorang pegawai memiliki kemampuan dan keahlian dalam menggambarkan sebuah pekerjaan. 2) Pengetahuan dimana orang yang mempunyai pengetahuan yang baik mengenai pekerjaannya akan mampu menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya. 3) Rancangan kerja, jika sebuah pekerjaan dibuat dengan sebaik mungkin dapat mampu memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. 4) Kepribadian, pegawai yang mempunyai sikap dan pembawaan yang baik mampu bertanggung jawab maka pekerjaan yang dihasilkan juga akan baik. 5) Kepemimpinan, sikap pimpinan yang dapat memberikan bimbingan, mengayomi dan mendidik akan mendukung pegawai untuk menaati seluruh peraturan yang diberikan pimpinan serta mampu memberikan hasil kerja yang baik. 6) Lingkungan organisasi yang baik serta memberikan rasa nyaman. 7) Komitmen pegawai untuk mematuhi segala aturan yang berlaku dalam organisasi. 8) Disiplin kerja pegawai sebagai upaya dalam pelaksanaan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan dengan baik.

Menurut Robbins (2016) berikut beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja digambarkan dari baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. 2) Kuantitas, yaitu jumlah tugas yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah, unit atau aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, yaitu tugas yang diselesaikan berdasarkan waktu yang ditentukan sehingga tidak mengganggu tugas yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai. 4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku. Sumber daya organisasi harus dimanfaatkan atau digunakan dengan semaksimal mungkin. 5) Kemandirian, yaitu tingkat kemandirian seorang pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Mambi, Alamat Batumea 1, Kelurahan Mambi, Kecamatan Mambi, Kabupaten Mamasa.

Jenis data dalam penelitian ini adalah 1) Data Kuantitatif merupakan data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Puskesmas Mambi yang dapat diolah atau dihitung dan relevan dengan penelitian ini. 2) Data Kualitatif yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan, dan hasil wawancara atau profil organisasi dan sebagainya.

Data yang diperoleh untuk menunjang penelitian ini bersumber dari 1) Data primer yaitu data yang langsung diperoleh peneliti saat melakukan penelitian di Puskesmas Mambi berupa hasil wawancara langsung dengan responden dan hasil kuesioner yang dibagikan kepada para responden. 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui perantara seperti melalui catatan, buku atau penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2012), "Populasi disebut sebagai wilayah generalisasi mencakup subjek atau objek yang memiliki mutu dan ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti yang kemudian dapat dianalisa dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulan". Populasi yang dimaksud yakni keseluruhan pegawai yang bekerja di Kantor Puskesmas Mambi.

Menurut Sugiyono (2012), "Sampel merupakan sebagian dari banyaknya ciri yang ada pada populasi tersebut". Sampel yang dipergunakan sejumlah 38 orang penarikan sampel melalui metode *proportional random sampling*. Jadi jumlah sampel yakni sebanyak 38 pegawai negeri sipil pada Kantor Puskesmas Mambi. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Untuk metode analisis data menggunakan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$. Uji hipotesis menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta uji f untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Luas Wilayah kerja Puskesmas Mambi adalah 142,66 KM² dengan batasan bagian utara berbatas pada Kecamatan Aralle, bagian timur berbatas pada Kecamatan Rantebulan kemudian bagian selatan

berbatas pada Kecamatan Mehalaan serta bagian barat berbatas pada Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Wilayah kerja Puskesmas Mambi meliputi 2 Kelurahan dan 11 desa yaitu Kelurahan Mambi, Desa Sendana Desa Sondonglayuk, Desa Bujungmanurung, Desa Tapalinna, Kelurahan Talipukki, Desa Rantebulahan, Desa Saludurian, Desa Salualo, Desa Salumaka, Desa Pamoseang, Desa Salubanua dan Desa Indobanua.

Tanah Puskesmas Mambi memiliki luas 1.797 m², mencakup 4 gedung. Terdapat 2 Rumah Dinas dan 2 mobil Ambulans, Puskesmas Mambi mempunyai 13 Posyandu, 11Pustu, 13 Posbindu 1 Poskesdes yang tersebar di 2 Kelurahan dan 11 Desa, wilayah kerja Puskesmas Mambi, 10 desa/Kelurahan termasuk kategori terpencil dan 3 (Desa) desa termasuk kategori sangat terpencil. Wilayah Kecamatan Mambi belum seluruhnya dapat ditempuh dengan mobil namun hanya dapat ditempuh dengan motor kalau musim kemarau. Dalam melakukan pelayanan ke desa-desa yang tidak terjangkau kendaraan ditempuh dengan jalan kaki. Visi Puskesmas Mambi: “Meningkatkan Mutu Pelayanan Dan Terwujudnya Masyarakat Mambi Yang Sehat Dan Mandiri. Dan misinya adalah 1) melibatkan semua lintas sektoral dalam bidang kesehatan. 2) meningkatkan kesehatan lingkungan, ibu serta anak, hingga optimalisasi posyandu dan posbindu. 3) meningkatkan mutu kinerja petugas dalam melakukan pelayanan dasar.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan setiap tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner yang dibagikan. Dalam melihat valid atau tidaknya kuesioner dapat diketahui dengan melihat nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih tinggi dibanding r_{tabel} dianggap bahwa pernyataan kuesioner dianggap valid. Besaran r_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data sedangkan untuk nilai r_{tabel} diperoleh dari $(df) = N-2$, N merupakan banyaknya sampel yakni 38 orang sehingga $38-2=36$, maka nilai dari r_{tabel} adalah 0.3202. Adapun hasil uji validitas menunjukkan semua pernyataan setiap indikator variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari setiap pernyataan kuesioner dalam mengukur fenomena yang sama. Untuk mengetahui reliable atau tidaknya kuesioner cara membandingkan angka Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Jika nilai Cronbach Alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60, maka disimpulkan kuisioner tersebut reliabel. Sehingga berdasarkan hasil olah data yang dilakukan diperoleh bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 maka seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.814	.666		2.723	.010
	FASILITAS KERJA	.323	.138	.335	2.333	.026
	DISIPLIN KERJA	.268	.101	.381	2.654	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2023

Berikut persamaannya:

$$Y = 1,814 + 0,323 X_1 + 0,268 X_2 + e$$

Dari hasil regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta a = 1,814 sebagai nilai konstanta untuk melihat seberapa besar nilai dari kinerja pegawai Puskesmas Mambi jika fasilitas kerja dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak memiliki pengaruh. 2) $b_1 = 0,323$ adalah besar koefisien regresi dari fasilitas kerja, jika fasilitas kerja ditingkatkan kemudian variabel lain dianggap konstant atau tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,323. 3) $b_2 = 0,268$ adalah besar koefisien regresi dari disiplin kerja, jika disiplin kerja ditingkatkan dan variabel lain dianggap konstant atau tetap maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,268.

Uji t dilakukan dalam melihat pengaruh masing-masing fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) pada kinerja pegawai (Y). Keputusan dapat diambil melalui syarat signifikan (α) = 0,05 dan melihat apabila besaran t_{hitung} lebih tinggi daribesaran t_{tabel} dan besaran sig lebih kecil dari 0,05 (5%), disimpulkan

jika fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Besaran t_{hitung} diperoleh melalui pengolahan data menggunakan Program SPSS dan nilai dari t_{tabel} dapat diperoleh melalui rumus berikut ini dan melihat tabel distribusi t pada lampiran :

$$t = (a/2) ; (n - k - 1)$$

a : Tingkat kepercayaan 0,05

k : Jumlah variabel bebas (X)

n : Jumlah sampel

$$t = 0,05/2 : (38 - 2 - 1)$$

$$= 0,025 \quad df = 35$$

Nilai dari t_{tabel} pada (0,025 ; 35) dalam tabel distribusi t adalah 2,030.

Tabel 28.
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.814	.666		2.723	.010
	FASILITAS KERJA	.323	.138	.335	2.333	.026
	DISIPLIN KERJA	.268	.101	.381	2.654	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data setelah diolah, SPSS 2023

Berikut penjelasan dari tabel diatas: 1) Fasilitas kerja memiliki t_{hitung} 2.333 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} 2,030 dan nilai sig ialah 0,026 lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian variabel fasilitas kerja (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi, diterima. 2) Disiplin kerja memiliki t_{hitung} 2,654 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} 2,030 dan nilai sig ialah 0,012 lebih rendah dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi, diterima.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai dari f_{hitung} dengan f_{tabel} melalui signifikansi 0,05. Apabila nilai f_{hitung} lebih besar dibanding nilai f_{tabel} maka dapat ditarik kesimpulan fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan pada kinerja pegawai (Y). Nilai f_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t yaitu 3,26.

Tabel 2
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.533	2	.266	7.428	.002^b
	Residual	1.255	35	.036		
	Total	1.787	37			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA

Sumber : Data setelah diolah, SPSS 2023

Sehubungan dengan data tersebut dilihat nilai f_{hitung} ialah 7,428 lebih besar dari nilai f_{tabel} 3,26 dan nilai signifikan ialah 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka seluruh variabel bebas fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ketiga jika fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi, diterima.

Dari hasil pengolahan data menunjukkan jika variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Puskesmas Mambi. Fasilitas yang disediakan Puskesmas Binanga mulai dari fasilitas fisik perlengkapan medis dan perlengkapan pendukung (meja, kursi dll) sesuai

dengan kebutuhan pegawai, selain itu Puskesmas juga menyediakan fasilitas makan siang bagi para pegawai. Puskesmas juga menyediakan fasilitas tempat beribadah dan toilet yang bersih serta layak pakai. Kemudian, pegawai merasa fasilitas kerja yang tersedia berupa komputer, printer dll dapat memudahkan pekerjaan pegawai meskipun jumlahnya masih perlu ditingkatkan sebab fasilitas komputer dan printer merupakan fasilitas wajib yang harus tersedia dan memadai demi kelancaran proses pelaksanaan pekerjaan pegawai. Berdasarkan pendapat Rifai (2019:5), bahwa “Segala hal yang dipergunakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya yang mampu memberikan kemudahan dan melancarkan pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut disebut sebagai fasilitas kerja”. Pratiwi (2019) menyebutkan dalam hasil penelitiannya jika fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebuah organisasi baik itu organisasi profit maupun nonprofit harus mampu menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan para pegawai karena fasilitas kerja menjadi penunjang pelaksanaan tugas para pegawai sehingga hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner juga diperoleh bahwa disiplin kerja pegawai sudah baik namun belum maksimal dimana pegawai telah senantiasa tiba di Puskesmas sebelum jam kerja dimulai untuk meminimalisir keterlambatan meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang sering terlambat. Pegawai senantiasa memakai pakaian kerja yang seragam dengan rapi dan memakai alat *safety* sesuai berdasarkan peraturan yang ada. Selain itu, pegawai senantiasa menunjukkan sikap yang sopan dengan bertingkah laku berdasarkan aturan yang ada dan menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai Puskesmas Mambi memiliki disiplin kerja yang cukup baik sebagaimana menurut Bagis et al., (2019), bahwa “Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya”. Dan menurut Agustini (2019:78), “Disiplin kerja bertujuan agar pegawai mematuhi seluruh aturan dan kebijakan terkait ketenagakerjaan ataupun aturan dan bisa melaksanakan tugas dengan baik”. Disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan organisasi karena apabila pegawai atau anggota organisasi memiliki disiplin kerja yang rendah seperti sering tidak hadir dikantor, sering mangkrak dari kantor saat waktu kerja yang kemudian membuat pegawai tidak fokus dan produktif dalam bekerja sehingga hasil kerjanya tidak maksimal.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: 1) Fasilitas kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis pertama yang menyebutkan jika fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi, diterima. 2) Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua yang menyebutkan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi, diterima. 3) Fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ketiga yang menyebutkan jika fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Mambi, diterima

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti mengajukan sejumlah saran yaitu: 1) Puskesmas Mambi meningkatkan jumlah fasilitas kerja berupa komputer dan *printer* yang berkualitas bagus dan layak pakai agar mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan para pegawai. 2) Pegawai Puskesmas Mambi meningkatkan kedisiplinan utamanya datang ke kantor sesuai dengan jam/waktu yang ditentukan. 3) Pimpinan Puskesmas Mambi agar mengawasi dan mengarahkan para pegawai yang sering terlambat datang ke kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press

- Bagis, F. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 13 No. 2.
- Febriansah, R.E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Jufrizen. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *urnal Sains Manajemen*. Vol 7 No 1. E-ISSN 2443-0064
- Juniarti, A.T. Putri. 2021. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.P 2019. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika offset.
- Rifai, A. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*. Vol 53. No 9.
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.