

PENGARUH FASILITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS TANJUNG RAMBANG KOTA PRABUMULIH

Fhuji Erlizer¹, Romsa Endrekson², Amandin³

Manajemen, Universitas Prabumulih, Sumatera Selatan

E-mail: *erlizerf@gmail.com¹, romsaendrekson@gmail.com², amandinyp50@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada dampak fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang dari seluruh pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer statistical product and service solution (SPSS vvesi 26). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dengan signifikansi F sebesar 0,022. Persamaan linier regresi linier berganda $Y = 32.657 + 0,189X_1 + 0,053X_2 + e$ fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih $0,022 < 0,05$. Terdapat dampak fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$.

Kata Kunci

Fasilitas, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine whether facilities and job satisfaction have an influence on the performance of employees at UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City. The population and sample of this study consisted of 88 employees of UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City. The analytical technique used was multiple linear regression analysis processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26 software. The results of this study indicate that facilities and job satisfaction simultaneously affect employee performance at UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City, with an F-significance value of 0.022. The multiple linear regression equation obtained is: $Y = 32.657 + 0.189X_1 + 0.053X_2 + e$. The significance value of 0.022 is less than 0.05 ($0.022 < 0.05$), indicating that facilities and job satisfaction have a significant effect on employee performance at UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City.

Keywords

Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan pegawai sebagai aset utama organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, inovasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Dalam organisasi pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, penerapan strategi MSDM yang tepat diperlukan untuk menciptakan pegawai yang produktif dan berkinerja tinggi (Setyoningrum et al., 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai, seperti ruang kerja, peralatan kerja, jaringan internet, dan fasilitas keselamatan kerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja,

mempercepat penyelesaian tugas, serta mengurangi hambatan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain fasilitas kerja, kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan awal masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti keterbatasan fasilitas kerja, ketidaksesuaian sarana pendukung, serta adanya keluhan pegawai terkait kepuasan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pelayanan dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 pegawai yang terdiri dari PNS, TKS, dan PPPK, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan konsistensi dalam mengukur variabel penelitian.

Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolineritas untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi fasilitas kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh analisis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% guna memperoleh kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Uji validitas yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 5%
4. Nilai r_{tabel} pada $df = n - 2 = 88 - 2 = 86$, $\alpha = 0,05$ uji dua arah adalah 0,209.

Pada tahap pengambilan data, kuesioner berisikan 30 pernyataan yang menyangkut variabel bebas, yaitu fasilitas dan kepuasan kerja dan juga variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.1136	24.240	.759	.766	.929
P2	38.2159	24.240	.687	.709	.933

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P3	38.3636	24.142	.654	.580	.936
P4	38.1250	24.318	.751	.635	.930
P5	38.0455	24.182	.767	.808	.929
P6	38.1591	24.204	.764	.761	.929
P7	38.0909	24.107	.820	.815	.927
P8	38.1591	24.066	.837	.841	.926
P9	38.1364	25.361	.626	.579	.936
P10	38.1705	23.890	.823	.780	.926

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Fasilitas)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel fasilitas dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai kolerasi mempunyai nilai diatas r tabel yaitu >0,209 yang berarti item pernyataan pada kuesioner fasilitas (X1) dinyatakan valid.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.50	20.276	.844	.900	.949
P2	38.48	20.183	.851	.856	.949
P3	38.43	21.076	.770	.877	.952
P4	38.45	21.009	.794	.792	.951
P5	38.48	20.413	.865	.858	.948
P6	38.45	20.963	.804	.855	.951
P7	38.64	21.131	.714	.719	.955
P8	38.56	20.365	.833	.939	.950
P9	38.58	20.361	.851	.937	.949
P10	38.49	21.080	.735	.607	.954

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kepuasan dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai kolerasi mempunyai nilai diatas r tabel yaitu >0,209 yang berarti item pernyataan pada kuesioner kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.56	20.525	.789	.775	.932
P2	38.60	20.173	.762	.770	.933
P3	38.68	20.059	.745	.786	.934
P4	38.67	20.178	.765	.755	.933
P5	38.58	20.178	.780	.768	.933
P6	38.56	20.502	.794	.765	.932
P7	38.85	20.357	.647	.606	.940
P8	38.65	20.484	.775	.773	.933
P9	38.69	20.491	.771	.746	.933
P10	38.65	20.691	.763	.633	.934

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai kolerasi

mempunyai nilai diatas r tabel yaitu $>0,209$ yang berarti item pernyataan pada kuesioner kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah. Pada uji reliabilitas pada kali ini, penulis menggunakan persamaan Cronbach Alpha dengan bantuan pebantuan perhitungan menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuisisioner tersebut reliable
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka kuisisioner tersebut tidak reliabel

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai	Keterangan
X1	0,937	0,60	Reliabel
X2	0,956	0,60	Reliabel
Y	0,940	0,60	Reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach'Alpha variabel Fasilitas (X1) sebesar 0,937, variabel Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,956 dan variabel kinerja pegawai 0,940. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel > 0.60 dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

3.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu dengan grafik Kolmogorov smirnow. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.87905631
Most Extreme Differences	Absolute		.079
	Positive		.076
	Negative		-.079
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.184
	99% Confidence	Lower Bound	.174
	Interval	Upper Bound	.194

a. Test distribution is Normal.

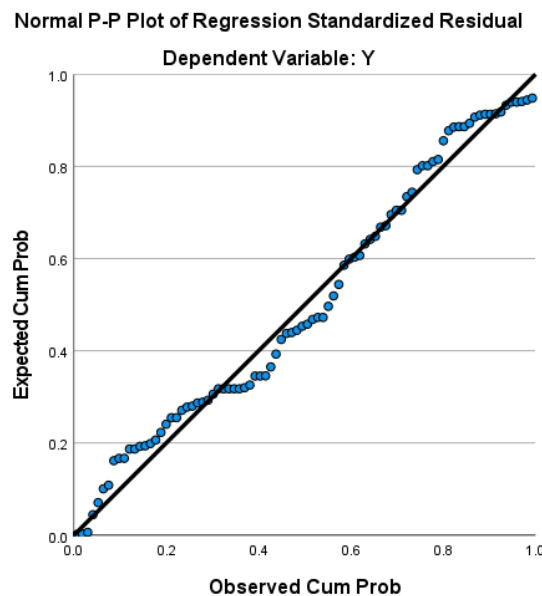
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variable penelitian semuanya terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variable bebas mana yang mempengaruhi variable terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor), jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,05$ maka model terbebas dari multikolinearitas.

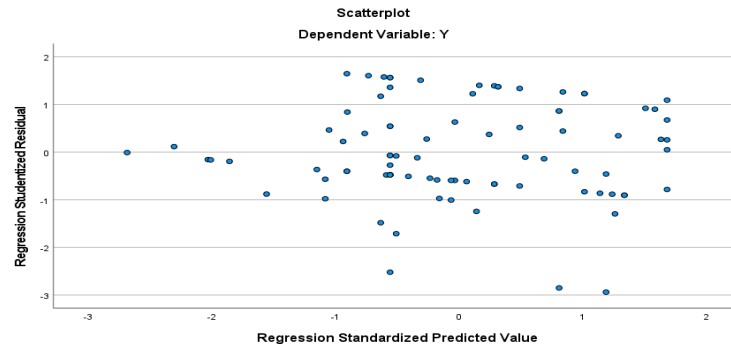
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.657	5.928		5.509	.000		
X1	.189	.097	.206	1.942	.055	.996	1.004
X2	.053	.105	.054	.507	.613	.996	1.004

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk fasilitas (X1) sebesar 1,004 dengan nilai tolerance 0,996 dan nilai kepuasan kerja (X2) sebesar 1,004 dengan nilai tolerance 0,996. Dari semua variable tersebut dapat dilihat bahwa nilai-nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 di atas terlihat bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variable fasilitas(X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi ini memasukkan dua variable indenpenden, yaitu fasilitas dan kepuasan kerja. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel fasilitas dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai aparatur sipil Negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

			Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.657	5.928		5.509	.000		
Fasilitas	.189	.097	.206	1.942	.055	.996	1.004
Kepuasan	.053	.105	.054	.507	.613	.996	1.004
a. Dependent Variable: Y							
Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)							

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Dari tabel 7 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 32,657 + 0,189X_1 + 0,053 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 32,657 artinya apabila nilai fasilitas dan kepuasan kerja adalah nol (0) maka kinerja pegawai aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih nilainya sebesar 32,657.
2. Koefisien regresi pada variabel fasilitas (X1) sebesar 0,189 (nilainya positif), artinya terjadi hubungan yang positif antara fasilitas dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan suatu satuan variabel fasilitas (dependen) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,053 (nilainya positif), artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel fasilitas (independen) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai(dependen) sebesar 0,053 satuan.

3.3.2 Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $Sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen (H_0 diterima, H_a ditolak).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $Sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen (H_0 ditolak, H_a diterima).
3. Nilai t table pada $df = n-2 = 88-2 = 86$ $\alpha = 0,05$ uji dua arah Adalah 1,987

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.171	7.747		4.152	<,001
	x1	-.029	.189	-.017	-.152	.879
	x2	.294	.107	.298	2.743	.007

a. Dependent Variable: y

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

1. Pengaruh variabel fasilitas (X1) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y): Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} -0,152 < t_{tabel} 1,987$ signifikansi $0,879 > 0,05$. Maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.
2. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y): Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 2,743 > t_{tabel} 1,987$ signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

3.3.3 Uji Simultan

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $Sig < 0,5$ H_0 ditolak H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $Sig > 0,5$ H_0 diterima H_a ditolak.
3. Nilai F_{tabel} pada $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$, $df_2 = n-k-1 = 88-2-1 = 85$ $\alpha = 0,05$ adalah 3,95.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.312	2	48.656	4.004	.022 ^b
	Residual	1033.006	85	12.153		
	Total	1130.318	87			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

Berdasarkan tabel 9 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} atau $> F_{tabel}$ atau $4.004 > 3,95$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_3 diterima dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variable fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih (H_3 diterima).

3.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.711	1.056

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 10 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memilih nilai sebesar 0,711. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih sebesar 71,1% sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Pengaruh Fasilitas (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Fasilitas (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (fasilitas) sebesar 0,189 satuan artinya apabila variabel fasilitas mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,189. Variabel fasilitas (X1) memiliki pengaruh negatif secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,152 < 1,987$ dengan nilai signifikan sebesar $0,879 > 0,05$. Artinya tidak berpengaruh tidak signifikan antara fasilitas (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2022) dengan judul Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai perantara, menyatakan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tersedianya fasilitas kerja belum mampu meningkatkan hasil kerja pegawai secara optimal.

3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (kepuasan Kerja) sebesar 0,053 satuan artinya apabila variabel fasilitas mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,053. Variabel fasilitas (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,743 > 1,987$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

3.6 Pengaruh Fasilitas (X1) dan Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel Fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,004 > 3,10$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Artinya secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel fasilitas dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih adalah sebesar 71,7% sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih, dapat disimpulkan bahwa fasilitas (X1) tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,152 < 1,987$) dan nilai signifikansi sebesar $0,879 > 0,05$. Sementara itu, kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,743 > 1,987$) dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Selain itu, fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$

(4.004 > 3,10) dan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Besarnya kontribusi pengaruh fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar Sidik, H., Aziz, S., & Taolin, M. L. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: (Studi pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 1(2), 72–79.
- Mafra, N. U., & Turipan. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2).
- Marsela, L. A., Amriani, E., & Andari, T. T. (2024). Pengaruh kualitas produk dan kepercayaan terhadap kepuasan konsumen dalam membentuk loyalitas konsumen (Pengguna platform aplikasi marketplace di Kota Malang). *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(5), 367–376.
- Maulinna Widadi, P., Khan, M. A., Bukhori, E., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, kerja sama tim, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada outlet Indomaret Ares Bekasi Utara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 3(1).
- Nandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta*, 16(2). *Jurnal Manajemen*
- Rifana, M., Afuan, M., & Dika, R. P. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agro Sungaiteramang Estate. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 42–52. E-ISSN 2828-3031.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. KBM Indonesia.
- Setyoningrum, A.P., & Abdullah, M.A.F. (2004). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Neraca: jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(6), 397-405.
- Simanungkalit, E., Dewi, M., & Suseno, B. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Mas Perkasa Medan. *Journal of Humanities and Social Studies*, 2(1), 141–150.
- Sugiyono (2024) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Suwanto, S. (2023). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 419–429.
- Wangidjaja, F., & Edalmen. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(2), 333–342.