

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI PUSKESMAS GUNUNG KEMALA KOTA PRABUMULIH

Novia Sari¹, Amandin², Herlina³
Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih
E-mail: *noviassari08@gmailcom¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh fasilitas kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang dari seluruh pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Fasilitas kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci

Fasilitas Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of work facilities and work ethic on the performance of state civil servant employees at the Gunung Kemala Community Health Center, Prabumulih City. The population and sample in this study were 44 people from all state civil servants at the Gunung Kemala Community Health Center, Prabumulih City. The data used in this research is primary data, namely in the form of questionnaire results obtained from respondents from state civil servants at the Gunung Kemala Community Health Center, Prabumulih City. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 27. The results of this research show that work facilities have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.018 < 0.05$. Work ethic has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. Work facilities and work ethic simultaneously influence employee performance with a significant F value of $0.000 < 0.05$.

Keywords

Work Facilities, Work Ethics, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Dalam menjalankan kegiatannya organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas, inovasi dan tercapainya tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Hermayanti, dkk. (2024) bahwa sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi terutama instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kualitas maupun kuantitas kerja, serta mampu menghasilkan kinerja terbaik. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan

memperhatikan fasilitas kerja yang di dapatkan pegawai. Dalam sebuah kantor atau tempat kerja harus menghadirkan fasilitas yang lengkap dan memadai untuk bekerja, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat. Menurut Alfadhil, dkk. (2024: 863) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang berupa sarana dan prasarana yang ada di kantor untuk mempermudah segala aktivitas yang dilakukan dalam kantor tersebut. Dukungan fasilitas kerja akan diperoleh berupa teknologi tepat guna yang akan mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang efektif, karyawan harus dapat mengakses dan memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang tersedia bagi mereka. Permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya fasilitas yang ada atau penggunaan fasilitas yang sudah ada, tetapi kurang memadai dan tidak tepat sehingga terkesan kurang baik. Caniago & Syafina (2024: 290) Mengatakan bahwa kekurangan fasilitas dalam kantor dapat menyebabkan pekerjaan pegawai menjadi kurang efektif dan efisien.

Selain fasilitas kerja, etos kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki berbagai kriteria seperti, disiplin, kerja keras, bertanggung jawab, jujur, rajin dan tentunya tekun dalam bekerja. Kriteria inilah yang dapat menjadi dasar dalam membangun etos kerja yang baik terhadap kinerja pegawai. Menurut Moeheriono (dalam Mustofa, 2022) etos kerja merupakan semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga dapat memetik hasil yang nyata dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dia akan beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya. Hal ini berarti etos kerja yang tinggi tidak hanya berpengaruh terhadap individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Adanya kedua faktor tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hadiwijaya & Mintarsih (2024) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi selama periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga mencerminkan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan, ada berbagai faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Kurangnya fasilitas kerja, seperti fasilitas internet yang belum tersedia, jaringan internet yang sulit sehingga sering kali menghambat pekerjaan dan sistem pelayanan, fasilitas air bersih yang belum memadai dan juga fasilitas tempat ibadah yang masih kurang lengkap dalam lingkungan kerja. Tak hanya itu, etos kerja menjadi penting dalam setiap individu. Dari pengamatan yang dilakukan di lapangan, masih banyak pegawai yang belum menerapkan etos kerja yang sesuai standar, seperti datang tidak tepat waktu dan adanya beberapa pekerjaan yang sering kali tertunda dan terbengkalai. Fenomena inilah yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Salah satu instansi yang ada di Kota Prabumulih, yakni Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih merupakan objek penelitian yang akan diambil pada penelitian ini. Puskesmas Gunung Kemala dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknik Dinas/Badan di Lingkungan Pemerintahan Kota Prabumulih tanggal 10 Mei 2013, maka Puskesmas Gunung Kemala memulai operasional dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di bawah pemantauan dari Puskemas Prabumulih Barat. Kemudian terhitung pada 2 Januari 2014 Puskesmas Gunung Kemala resmi berdiri sebagai puskesmas mandiri dan terpisah dari Puskemas Prabumulih Barat. Puskesmas ini membawahi tiga wilayah kerja

yaitu, Kelurahan Gunung Kemala, Kelurahan Payuputat, dan Desa Tanjung Telang. Berdasarkan permasalahan yang diamati di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih terkait kurangnya fasilitas kerja dan etos kerja yang belum optimal, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan angka dan statistic untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Pada pelaksanaannya metode ini focus dengan penggunaan angka, tabel, grafik dan diagram untuk menampilkan hasil data dan informasi yang diperoleh. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner.

2. 1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, penelitian ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan dimulai dari bulan Januari sampai dengan Maret 2025.

2. 2 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih yang berjumlah 44 orang. Dikarenakan sampel kurang dari seratus maka pemilihan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang terdiri dari 23 pegawai negeri sipil dan 21 pegawai dengan perjanjian kerja.

2. 3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuisioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang tersusun dan disebarikan dan diisi oleh reponden, sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Santika & Suastika (dalam Wahyuni, dkk. 2022) menerangkan bahwa analisis deskriptif kuantitatif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum. Teknik analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menguji dan mengukur hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik. Dalam penelitian ini teknik analisis data utamanya menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f dan koeisien determinasi sedangkan untuk kuisioner di uji dengan validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.356	3.859		2.684	.010
FASILITAS KERJA	.228	.093	.250	2.464	.018
ETOS KERJA	.545	.083	.669	6.587	.000

Sumber: Sumber: Data primer yang diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1. Nilai Konstanta sebesar 10,356 artinya apabila nilai fasilitas kerja dan etos kerja adalah nol (0) maka kinerja pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih nilainya sebesar 10,356.

Koefisien regresi pada variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,228 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel fasilitas kerja (independen) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,228.

Koefisien regresi pada variabel etos kerja (X2) sebesar 0,545 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara etos kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel etos kerja (independen) akan meningkatkan kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,545.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.356	3.859		2.684	.010
FASILITAS KERJA	.228	.093	.250	2.464	.018
ETOS KERJA	.545	.083	.669	6.587	.000

Sumber: Sumber: Data primer yang diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2. di atas dapat dilihat bahwa variabel fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,464 > 2,018$ dengan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima.

Variabel etos kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,587 > 2,018$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H2) diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	389.514	2	194.757	37.439	.000 ^b
Residual	213.281	41	5.202		
Total	602.795	43			

Sumber: Sumber: Data primer yang diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3. di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,439 > 4,08$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel fasilitas kerja (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih (H3 diterima).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.629	2.28078

Sumber: Sumber: Data primer yang diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4. hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,629. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa fasilitas kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (fasilitas kerja) sebesar 0,228 satuan artinya apabila variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,228. Variabel fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,464 > 2,018$ dengan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

b. Pengaruh Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa etos kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (etos kerja) sebesar 0,545 artinya apabila variabel etos kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,545. Variabel etos kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,587 > 2,018$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada

pengaruh positif dan signifikan dari variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih.

c. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel fasilitas kerja (X1) dan variabel etos kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,439 > 4,08$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja dan etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai aparatur sipil negara di Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih adalah sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa kesimpulan utama:

- Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,464 > 2,018$ dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$.
- Etos kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,587 > 2,018$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
- Fasilitas kerja (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Puskesmas Gunung Kemala Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,439 > 4,08$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alfadhil, T., Tulhusnah, L. & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Dasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 3(5): 861-875.
- Caniago, P. R. & Syafina, L. (2024). Analisis Peran Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektrinika dan Aneka). *Jurnal Manajemen dan akuntansi Gemilang*, 4(1): 284-291
- Hadiwijaya, D. & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2): 269-273.
- Hermayanti, Damaris, Y., Koli. & Dima, E. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10 (12): 949-962.

- Mustofa, A. S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTsN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(4): 136-152.
- Wahyuni, N. P. S., Widiastuti, N. L. G. K. & Santika, G. N. (2022). Implementasi Metode Examples Non Examples Dalam Pembelajaran daring Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 9(1): 50-61.