

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Summersari

Laili Ika Wardani¹*, Andri Mardi Susanto², Harmawan Teguh Saputra³

¹ Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Argopuro Jember

² Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Argopuro Jember

³ Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Argopuro Jember

* Corresponding Author. E-mail: lelika.2688@gmail.com

Abstrak

Kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas sangat ditentukan oleh tingkat kinerja pegawainya. Dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja tersebut adalah kecukupan fasilitas kerja serta pengelolaan beban kerja yang sesuai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Summersari. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Seluruh pegawai Puskesmas Summersari yang berjumlah 70 orang dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang sebelumnya telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah memenuhi persyaratan uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketersediaan fasilitas kerja. Selain itu, beban kerja juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut berkontribusi nyata dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui penyediaan sarana kerja yang memadai serta penataan beban kerja yang lebih seimbang dan proporsional.

Kata Kunci: Fasilitas kerja; Beban kerja; Kinerja pegawai; Puskesmas; Manajemen SDM

Abstract

The quality of health services at community health centers is largely determined by the performance level of their employees. Two important factors that play a role in improving this performance are adequate work facilities and appropriate workload management. Therefore, this study was conducted to examine the extent to which work facilities and workload affect employee performance at the Summersari Community Health Center. This study applied a quantitative approach with an associative design. All 70 employees of the Summersari Community Health Center were used as respondents using a saturated sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire that had previously undergone validity and reliability tests. Furthermore, the data were analyzed using multiple linear regression after meeting the classical assumption test requirements. The results of the analysis show that employee performance is positively and significantly influenced by the availability of work facilities. In addition, workload has also been proven to have a significant effect on employee performance. Together, these two variables contribute significantly to improving employee

performance. Thus, efforts to improve performance can be made by providing adequate work facilities and arranging a more balanced and proportional workload.

Keywords: *Work facilities; Workload; Employee performance; Community health center; Human resource management*

1. Pendahuluan

Sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan primer, Puskesmas dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, akurat, dan manusiawi. Pencapaian tujuan ini tidak hanya bergantung pada kebijakan dan program yang dijalankan, tetapi juga pada dua faktor penting dalam organisasi, yakni ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan pengelolaan beban kerja yang proporsional [1]. Fasilitas kerja yang lengkap dan berkualitas memungkinkan pegawai melaksanakan tugasnya dengan efektif, sementara beban kerja yang seimbang mendukung pegawai tetap produktif tanpa mengurangi kualitas pelayanan [2]. Kedua faktor ini memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai, yang pada akhirnya menentukan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat.

Di Indonesia, Puskesmas berperan penting dalam menyediakan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat [3]. Untuk mewujudkan hal tersebut, kinerja tenaga kesehatan maupun tenaga administrasi sangat dibutuhkan. Mereka tidak hanya dituntut bekerja dengan disiplin dan profesional, tetapi juga harus

mampu melayani masyarakat dengan empati. Pada kenyataannya, banyak Puskesmas, termasuk UPTD Puskesmas Summersari, menghadapi tantangan berupa keterbatasan fasilitas kerja seperti ruang pelayanan yang sempit, peralatan medis yang kurang mutakhir, serta infrastruktur teknologi informasi yang belum optimal.

Di sisi lain, beban kerja pegawai Puskesmas semakin meningkat seiring bertambahnya jumlah pasien, tuntutan administrasi digital, serta kewajiban melaksanakan program kesehatan nasional [4]. Kondisi ini seringkali membuat pegawai harus bekerja lebih dari jam kerja formal, bahkan mengorbankan waktu pribadi untuk memastikan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan. Dalam situasi seperti ini, semangat pengabdian pegawai diuji. Banyak tenaga kesehatan tetap menunjukkan dedikasi tinggi dengan memberikan pelayanan terbaik meskipun menghadapi tekanan kerja yang besar dan fasilitas pendukung yang terbatas [5]. Fenomena ini menunjukkan bahwa faktor fasilitas kerja dan beban kerja memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan kinerja pegawai.

Supaya sumber daya manusia mampu

melaksanakan tugas secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan, pegawai perlu memiliki kompetensi serta keterampilan yang selaras dengan bidang pekerjaan yang dijalani. Di samping itu, diperlukan upaya pemberian motivasi secara berkelanjutan agar pegawai tetap memiliki semangat dan antusiasme dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Simanjuntak [6] kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sejalan dengan pendapat tersebut, kinerja juga dipahami sebagai hasil kerja yang diperoleh individu sesuai dengan tuntutan dan standar yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan [7]. Selanjutnya, menurut Veitzhal Rivai [8], kinerja merupakan istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan sebagian maupun keseluruhan aktivitas organisasi dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja tersebut didasarkan pada berbagai standar, seperti biaya yang telah dikeluarkan maupun yang direncanakan, dengan berlandaskan pada aspek efisiensi, tanggung jawab, serta akuntabilitas manajemen, dan indikator sejenis lainnya. Tak terkecuali pada bidang kesehatan, tenaga kesehatan dan pegawai administrasi Puskesmas juga dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik demi tercapainya pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

Hasil penelitian sebelumnya turut mendukung pandangan tersebut. Studi yang dilakukan di UPT Puskesmas Sungai Piring, Kabupaten Indragiri Hilir, membuktikan bahwa ketersediaan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai [9]. Ketersediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai dapat menunjang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien, mendorong peningkatan produktivitas, serta membentuk suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih konsentrasi, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan kualitas kinerja. Selain itu, hasil penelitian di Puskesmas Rawat Inap Merlung juga menunjukkan adanya hubungan positif, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,482 dengan kontribusi varian mencapai 23,2% [10]. Sementara itu, beban kerja terbukti memengaruhi kinerja pegawai, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit daerah [11]. Produktivitas kerja cenderung menurun ketika pegawai mengalami tingkat kelelahan yang tinggi akibat beban tugas yang terlalu besar [12].

Walaupun penelitian mengenai fasilitas kerja maupun beban kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar masih menyoroti

pengaruh salah satu faktor secara terpisah. Kajian yang menelaah secara bersamaan hubungan antara fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas masih relatif terbatas, terutama yang berfokus pada penerapan pelayanan kesehatan berbasis digital di UPTD Puskesmas Sumbersari. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah dalam kajian ilmiah (research gap) yang masih perlu ditelusuri lebih mendalam. Atas dasar itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan pokok, yaitu: (1) sejauh mana fasilitas kerja memengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sumbersari, (2) bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sumbersari, serta (3) bagaimana peran fasilitas kerja dan beban kerja secara bersama-sama dalam menentukan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sumbersari.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yang diarahkan untuk menganalisis sejauh mana fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Sumbersari, Kabupaten Jember pada tahun 2025–2026. Seluruh pegawai Puskesmas yang berjumlah 70 orang dijadikan sebagai

subjek penelitian. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi berperan sebagai responden dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel, yang meliputi dua variabel bebas, yakni fasilitas kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Selain itu, digunakan pula studi dokumentasi sebagai data pendukung yang berkaitan dengan profil instansi dan jumlah pegawai.

Sebelum kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, sedangkan keandalan instrumen dinilai melalui perhitungan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan layak digunakan apabila seluruh item pernyataan memenuhi kriteria valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu melalui tahapan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta normalitas. Setelah itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh setiap variabel secara individual, uji F untuk menilai pengaruh variabel secara bersamaan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar peran fasilitas kerja dan beban kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Validitas

Untuk menjamin bahwa setiap

pernyataan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti, terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 70 orang ($df = 68$), nilai r tabel yang digunakan adalah 0,235. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang melampaui r tabel serta tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil uji validitas Fasilitas Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan(Y)

No	Kode Pernyataan	r hitung (korelasi dengan total)	r tabel ($df = 68, \alpha = 0,05$)	Keterangan
1.	X1_1	0,702	0,235	Valid
2.	X1_2	0,686	0,235	Valid
3.	X1_3	0,552	0,235	Valid
4.	X1_4	0,627	0,235	Valid
5.	X1_5	0,763	0,235	Valid
6.	X2_6	0,859	0,235	Valid
7.	X2_7	0,780	0,235	Valid
8.	X2_8	0,805	0,235	Valid
9.	X2_9	0,830	0,235	Valid
10.	X2_10	0,848	0,235	Valid
11.	Y11	0,766	0,235	Valid
12.	Y12	0,737	0,235	Valid
13.	Y13	0,858	0,235	Valid
14.	Y14	0,717	0,235	Valid
15.	Y15	0,774	0,235	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang

tercantum dalam tabel, dapat diketahui

bahwa setiap item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X_1) yang terdiri dari 5 item pernyataan (X_{1_1} hingga X_{1_5}), variabel Beban Kerja (X_2) yang terdiri dari 5 item pernyataan (X_{2_6} hingga $X_{2_{10}}$), serta variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 5 item pernyataan (Y_{11} hingga Y_{15}) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,235 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df = 68$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi kriteria validitas konstruk, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel fasilitas kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat

pengumpulan data dalam penelitian ini.

3.2 Reliabilitas

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas batas ketentuan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

Tabel 2. Tingkat Reliabilitas

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
$\geq 0,90$	Sangat tinggi / sangat reliabel
0,80 – 0,89	Tinggi
0,70 – 0,79	Cukup
0,60 – 0,69	Rendah
$< 0,60$	Tidak reliabel

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics*, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,945 dengan total 15 butir pernyataan, sehingga instrumen penelitian memiliki tingkat

keandalan yang sangat tinggi. Nilai Cronbach's Alpha tersebut berada pada rentang 0,90–1,00 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan tersebut menegaskan bahwa instrumen penelitian

yang digunakan dalam mengukur variabel Fasilitas Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian.

Karena instrumen penelitian telah lolos uji validitas dan reliabilitas, dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi standar kualitas yang memadai. Dengan terpenuhinya persyaratan kualitas instrumen, data yang dikumpulkan melalui kuesioner layak untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya. Tahapan tersebut meliputi pengujian asumsi klasik serta pengujian hipotesis, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana fasilitas kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sumbersari.

3.3 Uji Deskriptif

Sebagai pelengkap dari pengujian

validitas dan reliabilitas instrumen, penelitian ini juga melakukan analisis statistik deskriptif terhadap setiap butir pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis statistik deskriptif ini meliputi nilai minimum, maksimum, jumlah skor, nilai rata-rata (mean), serta standar deviasi pada masing-masing item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 70 orang.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi fasilitas kerja, beban kerja, serta kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sumbersari, terlebih dahulu dilakukan analisis statistik deskriptif. Analisis ini bertujuan menelaah pola jawaban responden pada setiap pernyataan sekaligus melihat sebaran data hasil pengisian kuesioner. Temuan dari tahap ini diharapkan dapat menjadi dasar pemahaman awal sebelum dilanjutkan ke proses analisis berikutnya, yaitu pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Fasilitas Kerja	70	12	25	20.34		2.771
Beban Kerja	70	10	25	20.19		3.351
Kinerja	70	9	25	20.70		2.820
Valid N (listwise)	70					

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai mean sebesar 20,34 dengan standar deviasi 2,771, yang menunjukkan bahwa responden menilai fasilitas kerja di UPTD Puskesmas Sumpalsari berada pada kategori baik dengan tingkat persepsi yang relatif homogen. Variabel Beban Kerja memiliki nilai mean sebesar 20,19 dan standar deviasi 3,351, yang mengindikasikan bahwa beban kerja dirasakan cukup tinggi dengan variasi persepsi yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai mean sebesar 20,70 dan standar deviasi 2,820, yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai tergolong baik. Secara umum, hasil ini menggambarkan penilaian positif responden terhadap fasilitas kerja dan kinerja pegawai, meskipun persepsi terhadap beban kerja masih bervariasi, sehingga menjadi dasar untuk analisis lanjutan.

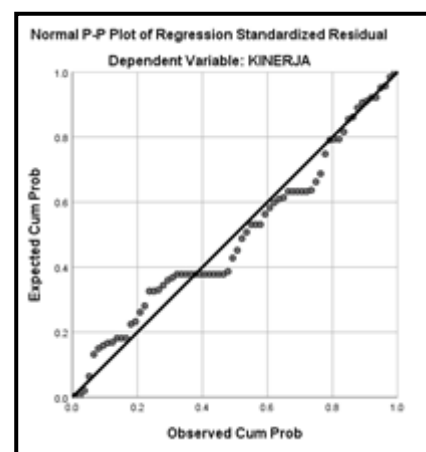
3.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk menjamin keabsahan hasil analisis, penelitian ini terlebih dahulu melaksanakan uji asumsi klasik sebelum dilakukan regresi linier berganda. Pengujian tersebut bertujuan memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dasar dalam analisis regresi, sehingga temuan yang dihasilkan bersifat akurat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan

secara ilmiah. Adapun rangkaian uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Sebagai salah satu syarat utama dalam analisis regresi, distribusi normal pada data residual perlu dipastikan terlebih dahulu melalui uji normalitas. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan memanfaatkan grafik histogram, P-P Plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan bahwa data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.



Gambar 1. Kurva Hasil Uji Normalitas

Sebaran titik data residual yang mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa pola distribusinya telah memenuhi kriteria normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam model regresi dapat dikatakan terpenuhi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk melanjutkan proses analisis.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64486214
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.095
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil pengujian normalitas melalui metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,057, yang berarti lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa data residual memiliki distribusi yang normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas tersebut, model regresi dinilai layak sehingga proses analisis dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk memastikan tidak terjadinya multikolinieritas, pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang terdapat pada tabel *Coefficients*. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai indikator utama dalam menilai ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat di antara variabel bebas, sehingga dapat diketahui apakah model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	4.855	1.542			3.148	.002		
1 Fasilitas Kerja	.234	.091	.230		2.570	.012	.636	1.573
Beban Kerja	.549	.075	.653		7.304	.000	.636	1.573

a. Dependent Variable: KINERJA

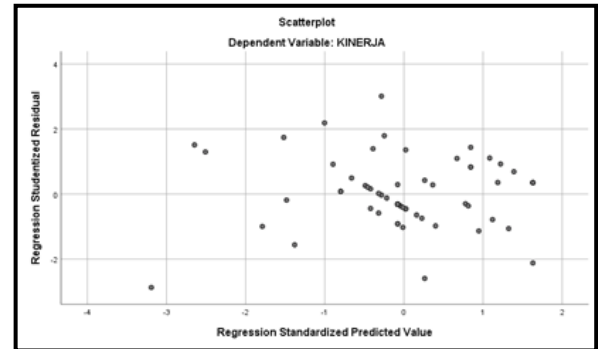
Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang tercantum dalam tabel *Coefficients*, dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,636 dengan VIF sebesar 1,573. Nilai yang sama juga diperoleh pada variabel Beban Kerja, yaitu Tolerance sebesar 0,636 dan VIF sebesar 1,573. Apabila nilai Tolerance berada pada angka $\geq 0,10$ serta nilai VIF tidak melebihi 10, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa antar variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Dengan terpenuhinya kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam model regresi, yaitu fasilitas kerja dan beban kerja, tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat satu sama lain. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinilai layak dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut, khususnya dalam menguji pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Summersari.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga hasil estimasi koefisien regresi menjadi tidak bias dan dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot antara nilai *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*



Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pengamatan terhadap hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik residual tidak menunjukkan adanya pola tertentu. Titik-titik tersebut tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola yang mengerucut, melebar, ataupun bergelombang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan tidak ditemukannya pola penyebaran residual yang sistematis, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinilai layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya, khususnya dalam menguji pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja

pegawai di UPTD Puskesmas Summersari.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Autokorelasi umumnya

muncul pada data runtut waktu, namun pengujiannya tetap diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan menggunakan uji Durbin Watson (DW) yang terdapat pada tabel *Model Summary*.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.650	1.669	2.016

A. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja
 B. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi yang ditampilkan pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,016. Dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 70 responden ($n = 70$) serta jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel ($k = 2$), maka penentuan adanya autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai DW tersebut terhadap nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU) yang terdapat pada tabel Durbin-Watson pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Secara umum, dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson dapat dijelaskan sebagai berikut. Apabila nilai DW lebih kecil dari nilai dL, maka model regresi dinyatakan mengalami autokorelasi positif. Selanjutnya, jika nilai DW berada di antara dL dan dU, maka hasil pengujian

belum dapat ditentukan secara pasti. Model regresi dikatakan tidak mengalami autokorelasi apabila nilai DW terletak pada rentang antara dU sampai dengan $4 - dU$. Namun, jika nilai DW berada pada interval $4 - dU$ hingga $4 - dL$, maka kesimpulan pengujian juga berada pada daerah yang tidak pasti. Sementara itu, apabila nilai DW lebih besar dari $4 - dL$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi negatif dalam model regresi.

Selain mengacu pada tabel Durbin-Watson, penilaian terhadap ada atau tidaknya autokorelasi juga dapat dilakukan secara praktis dengan melihat posisi nilai DW pada rentang tertentu. Suatu model regresi umumnya dinyatakan bebas dari autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson berada di antara **1,5 hingga 2,5**. Dalam penelitian ini, nilai DW yang diperoleh

sebesar 2,016, yang tidak hanya berada dalam rentang tersebut, tetapi juga terletak di antara nilai dU dan 4 – dU.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi. Dengan demikian, asumsi autokorelasi telah terpenuhi, sehingga model regresi dinilai layak dan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya, khususnya dalam menguji pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sumber Sari.

3.5 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan metode yang digunakan untuk melihat pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, teknik tersebut diterapkan untuk menguji bagaimana fasilitas kerja

(X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) di UPTD Puskesmas Sumber Sari. Melalui analisis ini, peneliti berupaya mengetahui arah hubungan yang terbentuk, besarnya pengaruh yang diberikan, serta tingkat signifikansi hubungan antara kedua variabel tersebut.

1. Fasilitas Kerja (X1) – Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui sejauh mana peran fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, dilakukan pengujian menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dari analisis tersebut kemudian disajikan dalam beberapa tabel utama, yaitu tabel *Coefficients*, *ANOVA*, dan *Model Summary*, yang masing-masing memberikan informasi mengenai koefisien regresi, kelayakan model, serta kekuatan hubungan antar variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.790	1.981	3.933	.000
	Fasilitas Kerja	.635	.096	.624	.000

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,790 + 0,635 X1$$

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 7,790 menunjukkan bahwa ketika variabel fasilitas kerja berada pada nilai nol, maka tingkat kinerja karyawan tetap berada pada angka 7,790. Sementara itu, koefisien

regresi untuk variabel fasilitas kerja sebesar 0,635 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada fasilitas kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,635 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap.

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,578 lebih besar

dibandingkan t tabel sebesar 1,668, serta didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Tabel 9. Hasil Uji ANOVA Regresi Linier Sederhana Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	213.357	1	213.357	43.264	.000 ^b
1	Residual	335.343	68	4.932		
	Total	548.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 43,264 lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,13, serta didukung oleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil

dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi linier sederhana yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel fasilitas kerja dan kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 10. Ringkasan Model Regresi Linier Sederhana Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.380	2.221

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

Berdasarkan hasil analisis pada tabel

Model Summary, diketahui bahwa nilai

koefisien korelasi (R) sebesar 0,624, yang mengindikasikan adanya hubungan yang tergolong kuat antara variabel fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,389 menunjukkan bahwa sebesar 38,9% perubahan atau variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keberadaan fasilitas kerja.

Adapun sisanya, yaitu sebesar 61,1%, dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, meskipun fasilitas kerja memiliki peran yang cukup besar, masih terdapat variabel lain di luar penelitian yang turut menentukan tingkat

kinerja karyawan.

2. Beban Kerja (X2) – Kinerja Karyawan (Y)

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Summersari. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh, besar pengaruh, serta tingkat signifikansi hubungan antara variabel beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil analisis regresi disajikan melalui tabel *Coefficients*, *ANOVA*, dan *Model Summary*.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.256	1.277		5.684	.000
1 BEBAN KERJA	.666	.062	.791	10.674	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,256 + 0,666 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 7,256 menunjukkan bahwa apabila beban kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 7,256. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,666

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,666 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil pengujian t, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,674 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,668, serta didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa

variabel beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji ANOVA Regresi Linier Sederhana Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.607	1	343.607	113.925	.000 ^b
	Residual	205.093	68	3.016		
	Total	548.700	69			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel *ANOVA*, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 113,925 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,13, serta diperkuat oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi linier

sederhana yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tersebut secara signifikan mampu menjelaskan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Ringkasan Model Regresi Linier Sederhana Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.621	1.737

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel *Model Summary*, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Sementara itu, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,626

menunjukkan bahwa 62,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel beban kerja.

Adapun sisa variasi sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, meskipun beban

kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, masih terdapat variabel lain di luar penelitian yang turut berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

3.6 Untuk Regresi Linier Berganda

1. Fasilitas Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

– Kinerja Karyawan (Y)

Analisis regresi linier berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	4.855	1.542		3.148	.002
1 Fasilitas Kerja	.234	.091	.230	2.570	.012
Beban Kerja	.549	.075	.653	7.304	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,855 + 0,234X_1 + 0,549X_2$$

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,855 menunjukkan bahwa ketika variabel fasilitas kerja dan beban kerja berada pada nilai nol, maka tingkat kinerja karyawan tetap berada pada angka 4,855. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X1) sebesar 0,234 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada fasilitas kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,234 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap.

dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan melalui tabel *Model Summary*, *ANOVA*, dan *Coefficients*.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 memperlihatkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berperan nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel beban kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,549, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,304 lebih besar dibanding t tabel sebesar

1,668, dan didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel beban kerja ($\beta = 0,653$) memiliki pengaruh

yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel fasilitas kerja ($\beta = 0,230$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor utama dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sumpalsari.

Tabel 15. Hasil Uji ANOVA Regresi Linier Berganda

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.016	2	181.008	64.963	.000 ^b
	Residual	186.684	67	2.786		
	Total	548.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 64,963, lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,13, serta didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan.

Dengan terpenuhinya syarat tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel fasilitas kerja dan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Tabel 16. Ringkasan Model Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.650	1.669

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

Berdasarkan hasil yang ditampilkan

dalam tabel Model Summary, nilai koefisien

korelasi (R) sebesar 0,812 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel fasilitas kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan tergolong sangat kuat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,660 mengindikasikan bahwa 66,0% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel tersebut.

Adapun sisanya, yaitu sebesar 34,0%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,650 menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan tetap baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap memiliki kemampuan prediksi yang memadai dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sumbersari, baik secara parsial maupun simultan. Pembahasan ini mengintegrasikan hasil statistik dengan teori, penelitian terdahulu, serta fenomena empiris di lapangan.

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai [13]. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena mampu menciptakan kenyamanan dan memperlancar proses kerja [14].

Secara teoritis, fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik yang berfungsi sebagai penunjang aktivitas pegawai. Ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih cepat dan akurat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi di UPTD Puskesmas Sumbersari yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja seperti peralatan medis, ruang pelayanan, dan sistem administrasi sudah cukup memadai. Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu pegawai menunjukkan bahwa:

“Dengan fasilitas yang sudah cukup lengkap, pekerjaan kami jadi lebih mudah dan tidak banyak kendala.”

Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak hanya berpengaruh secara teknis, tetapi juga meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja pegawai.

Namun demikian, nilai R Square sebesar 38,9% menunjukkan bahwa fasilitas kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja nonfisik [15].

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas pegawai karena mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab [16].

Namun, hasil ini berbeda dengan teori umum yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap kinerja. Misalnya penelitian yang menemukan bahwa beban kerja berlebih dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan kinerja pegawai [17].

Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya fenomena kontekstual dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil observasi,

beban kerja di Puskesmas memang tergolong tinggi, terutama pada jam pelayanan. Namun, pegawai tetap mampu menjalankan tugas dengan baik. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara: “Memang pasien banyak, tapi itu sudah jadi tanggung jawab kami, jadi kami terbiasa dan tetap berusaha maksimal.”

Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi dalam penelitian ini masih berada pada tingkat yang dapat dikelola (*manageable workload*), sehingga justru mendorong peningkatan kinerja.

Selain itu, faktor lain seperti pengalaman kerja, komitmen terhadap pelayanan publik, dan budaya kerja juga berperan dalam memengaruhi hubungan tersebut. Pegawai di sektor kesehatan cenderung memiliki orientasi pelayanan yang tinggi, sehingga tetap menjaga kinerja meskipun beban kerja meningkat.

Meskipun demikian, hasil ini perlu dikritisi. Tanpa adanya pendekatan kualitatif yang lebih mendalam, penelitian ini belum mampu menjelaskan apakah beban kerja yang tinggi akan berdampak positif dalam jangka panjang atau justru berpotensi menimbulkan *burnout*. Oleh karena itu, hasil ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R Square sebesar 66%. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kombinasi faktor lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan [18].

Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Namun, masih terdapat 34% variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi [19].

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan fasilitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada penyediaan fasilitas kerja, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengatur beban kerja secara proporsional dan seimbang.

3.8 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, ruang lingkup penelitian yang terbatas hanya pada satu Puskesmas menyebabkan hasil penelitian ini kurang dapat digeneralisasikan ke instansi lain dengan kondisi yang berbeda.

Kedua, jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 70 responden, membatasi kekuatan generalisasi hasil penelitian. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, sehingga belum mampu menjelaskan secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Keempat, tidak digunakannya pendekatan kualitatif secara mendalam menyebabkan penelitian ini kurang mampu menggali alasan atau fenomena di balik data. Akibatnya, hasil penelitian cenderung lebih bersifat kuantitatif dan kurang memberikan pemaknaan yang mendalam.

Selain itu, terdapat inkonsistensi antara hasil penelitian dengan teori, khususnya terkait variabel beban kerja yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa analisis yang dilakukan masih perlu diperdalam. Di sisi lain, referensi yang digunakan juga masih perlu ditingkatkan relevansinya agar dapat memperkuat argumentasi penelitian.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sumpu menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin lengkap dan memadai sarana serta prasarana yang tersedia, semakin meningkat pula kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya serta memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan lebih baik.

Di sisi lain, beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja secara tepat sangat diperlukan agar pegawai dapat bekerja secara optimal, tanpa mengalami kelelahan berlebihan yang berpotensi menurunkan produktivitas maupun kualitas pelayanan.

Ketika dilihat secara bersama-sama, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor ini menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas dan kelancaran pekerjaan di lingkungan Puskesmas. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta penataan beban kerja

yang proporsional, seimbang, dan adil.

5. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak UPTD Puskesmas Sumpu yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian, serta kepada seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan doa, dukungan moral, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan.

6. Daftar Pustaka

- [1] F. A. H. H. Kadri, "Analisis Beban Kerja Sumber Daya Aparatur Di Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Riau," 2025, *Ipdn*.
- [2] M. Nurudia, "Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan," *PRODUKTIF J. Kepegawai. dan Organ.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–69, 2024.
- [3] N. Erinaputri, R. Listiani, F. D. Pramudyawardani, and N. D. Istanti, "Peran Puskesmas untuk mencapai universal health coverage di Indonesia: Literature review," *J. Med. Nusantara*, vol. 1, no. 2, pp. 190–199, 2023.

- [4] A. A. Arezona, A. R. Pananrangi, and S. Bahri, "Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar," *Paradig. J. Adm.*, vol. 3, no. 1, pp. 12–15, 2025.
- [5] E. Kabak and M. K. Ners, *Dedikasi Seorang Perawat Melayani Bukan Menunggu Dilayani*. CV Eureka Media Aksara, 2024.
- [6] M. Mokosolang, D. M. Liando, and S. Sampe, "Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten," *Governance*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [7] W. Bangun, "Manajemen sumber daya manusia," 2018.
- [8] R. F. Paat, M. S. Mantiri, and S. Sampe, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Sarongsong Kecamatan Airmadidi (Studi: Kantor Kelurahan Sarongsong 1)," *GOVERNANCE*, vol. 1, no. 2, 2021.
- [9] R. L. Kinanda, A. Rifa'i, and B. F. Susanto, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir," *J. Anal. Manaj.*, vol. 10, no. 2, pp. 208–221, 2024.
- [10] F. Annisa *et al.*, *Buku Ajar Patofisiologi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- [11] S. Rachmawati *et al.*, "Application of drone technology for mapping and monitoring of corn agricultural land," in *2021 International Conference on ICT for Smart Society (ICISS)*, IEEE, 2021, pp. 1–5.
- [12] A. F. D. Prasetyo and S. Astuti, "Pengembangan media pembelajaran 'ormas'(organ tubuh manusia) berbasis aplikasi microsoft power point di sekolah dasar," *J. Basicedu*, vol. 5, no. 3, pp. 1198–1209, 2021.
- [13] O. Pelasula, C. I. Tjokro, D. T. Nanulaita, and C. C. Tousalwa, "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah," *J. Adm. Terap.*, vol. 3, no. 2, pp. 455–464, 2024.
- [14] S. N. Setiawan and G. Suryosukmono, "Pengaruh Spiritual Leadership Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja," *Deriv. J. Manaj.*, vol. 18, no. 1, 2024.
- [15] I. S. Dewanti, L. Hadi, and B. F. Anggraini, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Gandhok Group Yogyakarta," *Paradig. J. Masal. Sos. Polit. Dan Kebijak.*, vol. 26, no. 2, p. 100, 2022.
- [16] M. Rahman, "Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *JRMSI-Jurnal Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. 13, no. 01, pp. 149–167, 2022.
- [17] R. F. Fhauzan and H. Ali, "Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja," *J. Pendidik. Siber Nusantara.*, vol. 2, no. 4, pp. 169–176, 2024.
- [18] E. Hermawan, "Faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 53–62, 2022.
- [19] F. Presilawati, A. Amin, and A.

Fahmi, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong

Kabupaten Nagan Raya Aceh,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 439–454, 2022.