

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS BENGKURING DI SAMARINDA

Welly¹, Suarno², Marten Apuy³, Jonathan Sindi Agus⁴

STIENAS COLORADO, Samarinda

Correspondent: suarnoyono29@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of work environment, motivation, and facility on employee performance at the Bengkuring Community Health Center. The sample in this study consisted of 42 respondents comprising all employees of the Bengkuring Community Health Center in Samarinda. Data collection methods included are observation, interviews, documentation, and the distribution of questionnaires. The results of the multiple linear regression analysis, indicate that the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance, whereas motivation and facility have a positive and significant effect on employee performance. From the results of the t-test for the Work Environment variable, the calculated t-value was $-0.257 < 2.021$ and the significance level was $0.798 > 0.05$, which means that work environment has a negative and non-significant partial effect on employee performance at the Bengkuring Community Health Center. For the motivation variable, the calculated t-value was $3.628 > 2.021$ and the significance value was $0.000 < 0.05$, indicating that motivation has a positive and significant partial effect on employee performance at the Bengkuring Community Health Center. For the facility variable, the calculated t-value was $3.382 > 2.021$ and the significance value was $0.002 < 0.05$, indicating that facility has a positive and significant partial effect on employee performance at the Bengkuring Community Health Center. From the F-test results for the independent variables of work environment, motivation, and facility, the calculated F-value was $23.230 > 2.85$, indicating that work environment, motivation, and facility collectively (simultaneously) effect employee performance at the Bengkuring Public Health Center with a contribution of 61.9% (Adjusted R-Square = 0.619), while the remaining 38.1% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: Employee Performance, Facility, Motivation, Work Environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden yang terdiri dari seluruh pegawai UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda. Metode pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuisioner. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja, didapatkan *thitung* $-0,257 < 2,021$ dan nilai signifikansi $0,798 > 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring. Untuk variabel motivasi, didapatkan *thitung* $3,628 > 2,021$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi berpengaruh, positif, dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring. Untuk variabel fasilitas, didapatkan *thitung* $3,382 > 2,021$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti fasilitas berpengaruh positif, dan signifikan secara parsial

terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring. Dari hasil uji F untuk variabel bebas lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas didapatkan $F_{hitung} 23,230 > 2,85$, yang berarti lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,9% (Adjusted R Square = 0,619), sedangkan 38,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

Kata Kunci: *Fasilitas, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi*

PENDAHULUAN

Pembangunan sektor kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah Indonesia melalui sistem pelayanan kesehatan primer menempatkan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berfokus pada upaya promotif dan preventif tanpa mengabaikan fungsi kuratif dan rehabilitatif. Kualitas pelayanan yang diberikan puskesmas sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sehingga tanpa dukungan pegawai yang memiliki kinerja optimal, tujuan peningkatan derajat kesehatan masyarakat akan sulit tercapai.

UPTD Puskesmas Bengkuring di Samarinda merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang melayani karakteristik masyarakat perkotaan yang padat dan dinamis. Tingginya jumlah kunjungan pasien setiap hari menuntut pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai menjadi faktor kunci keberhasilan pelayanan. Secara teoritis, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Penelitian ini memfokuskan pada tiga faktor yang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas.

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja, konflik internal, serta penurunan produktivitas. Motivasi, sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan tertentu, turut menentukan semangat kerja, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Adapun fasilitas, yang mencakup sarana dan prasarana penunjang tugas seperti peralatan medis, komputer administrasi, jaringan sistem informasi, dan ruang pelayanan, berperan mempercepat proses pelayanan dan meminimalkan kesalahan kerja; keterbatasan fasilitas sebaliknya dapat menghambat pekerjaan dan menurunkan kepuasan pasien.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan penelitian empiris yang terukur dan sistematis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring di Samarinda, baik secara parsial maupun simultan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (3) Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (4) Apakah lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring. Penelitian ini bertujuan untuk menguji keempat pernyataan tersebut, sehingga hasilnya dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen puskesmas dalam menetapkan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif dan berbasis data

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ismail & Helmawati (2018: 38) manajemen SDM merupakan siklus dari mulai kegiatan pemenuhan kebutuhan hingga pengurangan atau pemberhentian SDM yang dimiliki suatu organisasi atau instansi. Menurut Muktamar et al. (2024: 53) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Siswanto et al. (2022: 97) Manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nurdin et al. (2023), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan di tempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan tugasnya. Armansyah et al. (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, dan membaginya menjadi lingkungan kerja fisik serta non-fisik.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Armansyah et al. (2024:87) lingkungan kerja memiliki indikator sebagai berikut:

a. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlunya kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya saat melaksanakan tugas.

Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Esisuarni et al. (2024) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi guna mencapai tujuan perusahaan. Salianto et al. (2024) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan segala upaya secara efektif.

2. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (dalam Yusuff, 2023:28-29) indikator motivasi kerja, diantaranya:

a. Tanggung jawab pribadi

Tanggung jawab pribadi bukan hanya sekedar kewajiban untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga pemahaman mendalam tentang makna dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja yang tinggi biasanya lahir dari kombinasi antara motivasi, keterampilan, dan komitmen. Dorongan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas menunjukkan profesionalitas dan integritas individu.

c. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju dalam karier sering kali dianggap sebagai salah satu insentif terbesar dalam pekerjaan. Bagi banyak pegawai, kemajuan karier bukan hanya tentang peningkatan gaji atau jabatan, tetapi juga tentang pengakuan atas kontribusi dan kompetensi mereka.

d. Pengakuan atas kinerja

Pengakuan atas kinerja, baik dalam bentuk pujian, promosi, atau insentif lainnya, adalah cara bagi organisasi untuk menghargai dan memotivasi pegawainya.

e. Pekerjaan yang menantang

Pekerjaan yang menantang seringkali dilihat sebagai kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Pekerjaan yang memerlukan pemecahan masalah, kreativitas, dan inisiatif pribadi dapat memberikan kepuasan intrinsik, meningkatkan keahlian, dan mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Fasilitas

1. Pengertian Fasilitas

Menurut Rangkuti et al. (2021) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga memperlancar penyelesaian tugas dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas.

2. Indikator Fasilitas

Menurut Sabri dan Susanti (dalam Pelasula et al., 2024:457-458) beberapa indikator fasilitas adalah sebagai berikut:

a. Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, pekerja kantor membutuhkan komputer, printer, dan peralatan kantor lainnya, sedangkan pekerja lapangan mungkin membutuhkan kendaraan operasional, peralatan khusus, dan sebagainya.

b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Fasilitas yang baik harus dapat membantu meningkatkan produktivitas dan mengoptimalkan hasil kerja pegawai. Fasilitas yang memadai akan memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efisien dan efektif

c. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas yang disediakan sebaiknya mudah digunakan oleh pegawai. Ini mencakup kemudahan dalam mengoperasikan, memelihara, dan merawat fasilitas tersebut. Fasilitas yang sulit digunakan dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan frustrasi bagi pegawai.

d. Mempercepat proses kerja

Keberadaan fasilitas kerja yang memadai dapat mempercepat proses kerja pegawai. Misalnya, komputer yang canggih dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dengan lebih cepat, atau alat-alat modern dapat mempercepat proses produksi.

e. Penempatan ditata dengan benar

Penataan fasilitas kerja yang efektif melibatkan perencanaan ruang yang cermat untuk memenuhi kebutuhan spesifik area kerja, memastikan ergonomi yang baik dengan furnitur dan peralatan yang mendukung postur tubuh yang sehat, serta menjaga keamanan dengan menyediakan ruang gerak yang cukup dan peralatan yang aman digunakan.

Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (dalam Silas et al., 2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbin (dalam Safitri 2022:17) kinerja pegawai memiliki beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1, lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H2, motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H3, fasilitas diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan H4, lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas diduga berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring di Samarinda.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari: hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden, gambaran umum UPTD Puskesmas Bengkuring; dan data lain yang mendukung penelitian. Penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda yang beralamat di Jalan Bengkuring Raya Blok A RT. 59, Kelurahan Sempaja Timur, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda. Jangka waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan, dimulai pada bulan April hingga Juni Tahun 2026.

Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi perasaan nyaman serta konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Motivasi (X2) adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dan mengarahkan perilaku pegawai agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik.
3. Fasilitas (X3) adalah segala bentuk sarana dan prasarana, maupun alat pendukung yang disediakan oleh instansi untuk mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.
4. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan mencakup metode observasi (Pratiwi et al., 2024:125), wawancara (Sugiyono, 2023:195), dokumentasi (Abubakar, 2021:114), dan kuisioner (Sugiyono, 2023:199) yang diukur menggunakan skala Likert lima poin (Widodo et al., 2023:82). Penelitian kepustakaan dilakukan melalui pembacaan literasi seperti buku, penelitian terdahulu, jurnal, dan hasil laporan yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Asrulla et al. (2023:26331), populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda, yang berdasarkan data kepegawaian tahun 2024 berjumlah 42 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023:127). Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel total atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2023:133), sehingga sampel yang digunakan berjumlah 42 responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan menggunakan SPSS versi 31 sebagai alat pengolah data untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,755	0,304	Valid
2	0,854	0,304	Valid
3	0,818	0,304	Valid
4	0,750	0,304	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas variabel Motivasi (X_2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,723	0,304	Valid
2	0,808	0,304	Valid
3	0,748	0,304	Valid
4	0,830	0,304	Valid
5	0,685	0,304	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas variabel Fasilitas (X_3)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,814	0,304	Valid
2	0,876	0,304	Valid
3	0,821	0,304	Valid
4	0,882	0,304	Valid
5	0,813	0,304	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,777	0,304	Valid
2	0,771	0,304	Valid
3	0,820	0,304	Valid
4	0,816	0,304	Valid
5	0,854	0,304	Valid

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31, diolah kembali

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada tabel 1 hingga tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), fasilitas (X_3), dan kinerja pegawai (Y) adalah valid sesuai kriteria yang telah ditentukan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka data yang diperoleh dari kuisioner setiap variabel sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid, yaitu benar-benar mampu mengukur seluruh variabel penelitian melalui indikator-indiklatornya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,804	0,80	Reliabel
Motivasi	0,815	0,80	Reliabel
Fasilitas	0,896	0,80	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,866	0,80	Reliabel

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31, diolah kembali

Hasil uji reliabilitas intrumen penelitian pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Fasilitas (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) bersifat reliabel sesuai kriteria yang telah ditentukan yaitu nilai Cronbach's Alpha semua variabel bernilai $> 0,8$. Maka data yang diperoleh dari kuisioner untuk keempat variabel sebagai instrumen penelitian ini memiliki reliabel yang kuat yaitu dapat dipercayai sebagai jawaban responden yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,65211903
	Absolute	0,116
Most Extreme Differences^{a,b}	Positive	0,116
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		0,172
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31

Berdasarkan tabel hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov di atas, diketahui bahwa jumlah sampel (N) dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 sampel dengan nilai Test Statistic sebesar 0,116. Berdasarkan tabel tersebut nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,172. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti $0,172 > 0,05$, oleh karena itu merujuk pada kriteria yang ditetapkan menurut Nuryadi et al. (2017), dapat disimpulkan bahwa data yang didapatkan melalui uji Kolmogorov-Smirnov dalam model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,483	0,018		
	X1	-0,257	0,798	0,452	2,213
	X2	3,628	0,000	0,482	2,074
	X3	3,382	0,002	0,573	1,744
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31, diolah kembali

Berdasarkan tabel hasil uji Multikolinieritas di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance lingkungan kerja (X1) sebesar 0,452, motivasi (X2) sebesar 0,482, dan fasilitas (X3) sebesar 0,573, maka ketiga nilai tersebut lebih besar dari $> 0,10$. Kemudian nilai VIF untuk lingkungan

kerja (X1) sebesar 2,213, motivasi (X2) sebesar 2,074, dan fasilitas (X3) sebesar 1,744, maka diketahui bahwa ketiga nilai tersebut berada di kisaran angka 1 – 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8
Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,596	1,321		2,789	0,008
	Lingkungan Kerja	-0,047	0,104	-0,103	-0,450	0,655
	Motivasi	-0,096	0,085	-0,250	-1,129	0,266
	Fasilitas	0,008	0,076	0,022	0,108	0,914
a. Dependent Variabel: Abs_RES						

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser* dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS_RES). Sesuai dengan kriteria penilaian menurut Iba dan Wardhana (2024:50), model regresi dinyatakan tidak ada indikasi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan (Sig.) > 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikan (Sig.) < 0,05, maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan lingkungan kerja (X_1) = 0,655, motivasi (X_2) = 0,266, dan fasilitas (X_3) = 0,914, yang berarti semua nilai variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi ini telah mematuhi asumsi klasik karena tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,730	1,905	-	2,483	0,018
Lingkungan Kerja (X1)	-0,038	0,149	-0,037	-0,257	0,798
Motivasi (X2)	0,443	0,122	0,504	3,628	0,000
Fasilitas (X3)	0,370	0,109	0,430	3,382	0,002

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31, diolah kembali

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linier berganda: $Y = 4,730 - 0,038X_1 + 0,443X_2 + 0,370X_3$. Nilai konstanta sebesar 4,730 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas bernilai nol, maka kinerja pegawai berada pada nilai 4,730. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai negatif (-0,038), yang berarti kenaikan satu satuan lingkungan kerja justru diikuti penurunan kinerja pegawai sebesar 0,038 apabila variabel lain tetap. Koefisien regresi motivasi (0,443) dan fasilitas (0,370) bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada masing-masing variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,804	0,647	0,619	1,71610

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31, diolah kembali

Dari tabel tersebut pada bagian *Adjusted R Square* di dapatkan nilai sebesar 0,619, yang jika dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi menurut Sahir (2021: 54) dengan mengubahnya ke bentuk persentase ($0,619 \times 100\%$) menghasilkan nilai sebesar 61,9%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* mendekati angka 1, sehingga merujuk pada teori Fatmawati & Lubis (2020:5), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja X_1 , motivasi X_2 , dan fasilitas X_3 , dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen Kinerja Pegawai yaitu sebesar 61,9%. Sedangkan sisanya sebesar 38,1% ($100\% - 61,9\%$) dijelaskan oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 11
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,730	1,905		2,483	0,018
	Lingkungan Kerja	-0,038	0,149	-0,037	-0,257	0,798
	Motivasi	0,443	0,122	0,504	3,628	0,000
	Fasiltias	0,370	0,109	0,430	3,382	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31

- H₁:** Nilai *thitung* untuk Lingkungan Kerja (X₁) adalah -0,257 dengan nilai signifikansi 0,798. Mengingat kriteria yang telah ditentukan, apabila *thitung* > *ttabel* atau nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima. Karena *thitung* -0,257 < 2,021 *ttabel* dan nilai signifikansi 0,798 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa (H₁) ditolak. Artinya, lingkungan kerja (X₁) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda.
- H₂:** Nilai *thitung* pada Motivasi (X₂) adalah 3,628 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengingat kriteria yang telah ditentukan, apabila *thitung* > *ttabel* atau nilai signifikan *thitung* < 0,05, maka hipotesis diterima. Karena *thitung* 3,628 > 2,021 *ttabel*, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa (H₂) diterima. Artinya, motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda.
- H₃:** Nilai *thitung* pada Fasilitas (X₃) adalah 3,382 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Mengingat kriteria yang telah ditentukan, apabila *thitung* > *ttabel* atau nilai signifikan *thitung* < 0,05, maka hipotesis diterima. Karena *thitung* 3,382 > 2,021 *ttabel*, dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa (H₃) diterima, artinya fasilitas (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	205,233	3	68,411	23,230	0,000
Residual	111,909	38	2,945	-	-
Total	317,143	41	-	-	-

Sumber: Hasil hitungan SPSS 31, diolah kembali

- H₄:** Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) pada tabel 9 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 23,230. Dengan taraf signifikansi 5%, maka nilai yang diperoleh dari F_{tabel} adalah 2,85 dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan, jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka hipotesis diterima. Karena hasil hitungan yaitu F_{hitung} 23,230 > 2,85 F_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka (H₄) diterima, artinya Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan Fasilitas

(X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai *thitung* sebesar $-0,257 < 2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,798 > 0,05$. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, berdasarkan data lapangan kondisi lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Bengkuring secara umum sudah dinilai baik oleh para pegawai. Pada indikator udara, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa suhu dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah terasa nyaman serta mendukung fokus dalam bekerja. Kemudian indikator warna, mayoritas pegawai menilai bahwa warna di lingkungan kerja sudah memberikan pengaruh positif terhadap ketenangan jiwa dalam bekerja. Serta indikator pencahayaan, hampir seluruh pegawai menyatakan bahwa penerangan yang tersedia baik dari sinar matahari maupun cahaya listrik sudah sesuai dengan kebutuhan kerja. Sementara pada indikator suara, sebagian pegawai masih merasakan adanya gangguan kebisingan yang wajar, mengingat Puskesmas merupakan instansi pelayanan kesehatan publik yang setiap harinya melayani kunjungan masyarakat dalam jumlah besar. Meskipun lingkungan kerja pada umumnya dinilai baik oleh pegawai, namun terdapat faktor-faktor lain seperti motivasi dan fasilitas kerja yang terbukti lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Bengkuring.

Meskipun menurut Armansyah et al. (2024) lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk memberikan rasa aman agar pegawai bekerja optimal, namun hasil di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Bengkuring belum memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Affandi & Kurniawan (2023), Badaria (2023), Nafi et al. (2025) serta Zainuri (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai *thitung* sebesar $3,628 > 2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan teori Esisuarni et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja efektif mencapai tujuan perusahaan. Adanya dorongan atau semangat kerja sebagaimana dijelaskan oleh Saliano et al. (2024) terbukti mampu menggerakkan pegawai puskesmas untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Affandi & Kurniawan (2023), Badaria (2023), Novitasari & Sudarso (2024) serta Nafi et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Variabel Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel fasilitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai *thitung* sebesar $3,382 > 2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan teori Pelasula et al. (2024), yang menyatakan fasilitas kerja berperan sebagai elemen penting untuk mendukung aktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Affandi & Kurniawan (2023) Novitasari & Sudarso (2024), serta Zainuri (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan fasilitas (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $23,230 > F_{tabel} 2,85$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan fasilitas secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh, namun apabila digabungkan dengan dorongan motivasi dan dukungan fasilitas yang memadai, ketiga variabel

ini secara kolektif mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan kesimpulan dari penelitian Affandi & Kurniawan (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,730 - 0,038X_1 + 0,443X_2 + 0,370X_3$, yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif.
- b. Berdasarkan hasil uji t, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi dan Fasilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Adapun berdasarkan hasil uji F, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Fasilitas secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda, dengan kontribusi sebesar 61,9%.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Fasilitas merupakan faktor dominan yang secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, sementara Lingkungan Kerja belum mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila instansi memberikan perhatian lebih besar pada penguatan motivasi kerja dan pemenuhan fasilitas yang memadai.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut.

- a. Bagi UPTD Puskesmas Bengkuring Samarinda, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui evaluasi kondisi Lingkungan Kerja fisik (seperti sirkulasi udara dan pencahayaan), penguatan Motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan atau pujian, serta pemeliharaan rutin terhadap Fasilitas medis dan non-medis.
- b. Pihak instansi diharapkan tidak hanya mempertahankan kualitas Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Fasilitas yang ada, tetapi juga mendorong pegawai untuk membangun semangat kerja mandiri secara konsisten serta ikut bertanggung jawab dalam merawat fasilitas kerja, mengingat mutu pelayanan kesehatan yang prima sangat ditentukan oleh besarnya motivasi diri dan optimalnya pemanfaatan fasilitas.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti lingkungan kerja non-fisik (hubungan interpersonal pegawai), beban kerja, atau tingkat stres kerja, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Affandi, Bakhtiar dan Rahmat Hidayat Kurniawan. 2023. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global. JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial).
- Armansyah. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. Jimbis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.
- Asrulla. et al. 2023. Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis. Jurnal Pendidikan Tambusai.
- Badaria. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PNS Pegawai Puskesmas Perawatan Campalagian Kec. Campalagian Kabupaten Polewali Mandar*. Universitas Sulawesi Barat.
- Esisuarni. et al. 2024. *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Niara.
- Fatmawati dan Anggia Sari Lubis. 2020. *Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan*. Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis.

- Iba, Zainnudin dan Aditya Wardhana. 2024. *Analisis Regresi dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan Spss 29.0 & Smart-Pls 4.0*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Iqbal, Muhammad. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Sumatra Selatan*. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce.
- Ismail, Rudihartono dan Helmawati. 2018. *Meningkatkan SDM Berkualitas Melalui Pendidikan Menyiapkan SDM Papua Yang Bersaya Saing*. Bandung: Alfabeta.
- Muktamar, Ahmad. et al. 2024. Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Ilmiah Penelitian.
- Nafi, Christin. et al. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Naibonat Kabupaten Kupang*. Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial.
- Novitasari, Dina dan Eko Sudarso. 2024. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.
- Nurdin, Muhammad Ali. et al. 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Nuryadi. et al. 2017. *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Pelasula, Orgenes. et al. 2024. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah*. Jurnal Administrasi Terapan.
- Pratiwi, Putri Adinda. et al. 2024. *Mengungkap Metode Observasi Yang Efektif Menurut Pra-Pengajar EFL*. Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah.
- Rangkuti, Agus Edy. et al. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara*. Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan.
- Safitri, Anissa Nur. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Phapros Tbk Semarang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit Kbm Indonesia.
- Salianto. et al. 2024. *Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan*. Jurnal Kolaboratif Sains.
- Silas, Berliando. et al. 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado*. Jurnal Emba.
- Siswanto, Heru Tugas. et al. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan Dalam Organisasi*. Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: CV. Alfabeta

- Widodo, Slamet. et al. 2023. *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkalpinang: CV. Science Techno Direct.
- Yusuff, Andinna Ananda. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Cirebon: PT. Nasya Expanding Management.
- Zainuri, M. Hilman. 2024. *Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AEON INDONESIA (AEON BSD CITY) Kabupaten Tangerang*. Jurnal TADBIR PERADABAN.

