

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Hewokloang

Elisabeth Mitani¹, Yustina Olivia Da Silva², Theresia Winarti

^{1,2,3}Universitas Nusa Nipa

Email: elisabetelisabet721@gmail.com

Corresponding Author: Elisabeth Mitani, elisabetelisabet721@gmail.com

Published: September, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja; (2) menganalisis pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang, berjumlah 74 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, beban kerja, disiplin kerja dikategorikan cukup baik dan fasilitas kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang sebesar 27,43%.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to: (1) describe the state of employee performance, workload, work discipline, and work facilities; and (2) analyze the influence of workload, work discipline, and work facilities on employee performance, both partially and simultaneously. The study population consisted of 74 employees at the Hewokloang Community Health Center (UPTD Puskesmas Hewokloang). Given the limited population size, a census method (or saturated sampling) was employed. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics—specifically, multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. Descriptive analysis results indicate that the variables of employee performance, workload, and work discipline were categorized as "fairly good," while work facilities were categorized as "good." The t-test results show that, partially, the workload variable had a negative but insignificant effect on employee performance, whereas work discipline and work facilities had a positive and significant effect. The F-test results indicate that, simultaneously, all independent variables significantly influenced employee performance. The coefficient of determination analysis reveals that the three independent variables in this study explain 27.43% of the variation in the performance of Hewokloang Community Health Center employees.

Keywords: Workload, Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan (PERMENKES) No.75 Tahun 2014 menyatakan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan individu tingkat pertama dengan menekankan pada upaya promotif dan preventif untuk meningkatkan derajat

kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Puskesmas bertugas sebagai pemberi pelayanan kesehatan dasar yang berkualitas, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Phalis, 2020:74). Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang, peran kesehatan bagi masyarakat sangat vital karena kesehatan yang baik merupakan fondasi utama bagi kesejahteraan individu dan komunitas. Kesehatan yang optimal mendorong produktivitas dan kualitas hidup yang lebih baik, serta mengurangi beban sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, Puskesmas sebagai institusi pelayanan kesehatan dasar memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan kesehatan yang merata, terutama dalam upaya pencegahan penyakit dan promosi kesehatan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas, mulai dari operator hingga perancang system organisasi Aula *et al* (2022) dalam Pahira dan Rinaldy (2023:811). Kualitas dan kapabilitas SDM menentukan tingkat keberhasilan organisasi, sehingga peningkatannya perlu dilakukan secara berkelanjutan agar organisasi mampu bersaing dan merespons tantangan eksternal Supryadi *et al* (2020) dalam Pahira dan Rinaldy (2023:811). SDM merupakan aset strategis karena kualitas dan kapasitas Pegawai berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelayanan, produktivitas, dan pencapaian tujuan. Tanpa SDM yang kompeten dan adaptif, organisasi tidak dapat berkembang, mencapai target, maupun memberikan layanan terbaik kepada Masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan kinerja perusahaan karena keberhasilan organisasi bertumpu pada kemampuan tenaga kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Kinerja pegawai merupakan konsekuensi atau hasil kerja yang diselesaikan dalam satuan waktu tertentu, serta mencerminkan proses kerja seseorang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya (Suryanto, 2020b) dalam (Amalia dan Novie 2023:12). Dengan demikian terdapat hubungan yang langsung dan erat antar Kualitas SDM dan kinerja Pegawai, karena semakin tinggi kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme pegawai, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja Pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Puskesmas, sebagai lembaga kesehatan dasar, memiliki peran penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang andal dan merata, termasuk di wilayah Kecamatan Hewokloang. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi pencegahan, pengobatan, dan pemeliharaan kesehatan bagi masyarakat setempat, dengan fokus utama pada upaya promotif dan preventif guna mencapai derajat kesehatan yang optimal. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif, Puskesmas Hewokloang memerlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, mulai dari tenaga medis hingga tenaga administrasi yang kompeten. Kualitas SDM yang baik akan meningkatkan efisiensi pelayanan, memastikan pencapaian visi organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan kesehatan masyarakat di wilayahnya.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang, urgensi SDM berkualitas menjadi sangat nyata karena Puskesmas bertanggung jawab menyediakan layanan Kesehatan yang andal, cepat, dan tepat waktu kepada Masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja tenaga Kesehatan dan staf pendukungnya, mulai dari ketepatan pelayanan medis hingga efektivitas administrasi. Oleh karena itu, tanpa SDM yang kompeten, profesional, dan disiplin, tujuan puskesmas dalam memberikan pelayanan Kesehatan yang optimal tidak akan tercapai secara maksimal.

Kinerja Pegawai menurut Rejeki (2020:122) dalam Caracioli *et al* (2023:150). merupakan hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tersebut mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kinerja tidak hanya ditentukan oleh potensi individu, seperti kemampuan dan keterampilan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan sistem manajemen yang efektif, termasuk pengelolaan sumber daya, prosedur kerja, dan lingkungan organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai capaian hasil kerja pegawai yang terukur secara kualitas dan kuantitas, yang diwujudkan melalui pelaksanaan tugas secara optimal sesuai tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai memiliki peran penting bagi organisasi karena menentukan tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang, kinerja Pegawai sangat menentukan kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kinerja yang baik akan mendukung proses pelayanan yang responsif, akurat, dan profesional sehingga pelayanan publik menjadi lebih optimal serta mampu meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan kesehatan.

Menurut Silaen (2021:6) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui empat aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas. Berdasarkan indikator tersebut, selanjutnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang maka dilakukan pra survei dengan menyebarkan kusioner sementara kepada 15 pegawai. Hasil pra survei diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil prasurvei kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas kerja	1-2	76,00	Baik
2	Kuantitas Kerja	3-4	53,33	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu	5-6	66,67	Cukup Baik
4	Efektifitas	7-8	79,33	Baik
% Skor Total & Katagori Variabe			68,83	Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			31,17	

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei 2026

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 68,83%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat *gap* sebesar 31,17% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai pada pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang. Selanjutnya variabel kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang terdiri dari empat indikator dimana terdapat dua indikator berada di bawah rata-rata yaitu Kuantitas Kerja dan Ketepatan Waktu.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006:110). Selanjutnya Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2022:37), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Hewokloang dan informasi yang didapat dari pegawai tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *Cross-sectional*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Hipotesis		t hitung	Sig	Keterangan
H1	Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	-1,617	0,110	Hipotesis Ditolak
H2	Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,150	0,035	Hipotesis Diterima
H3	Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	3,635	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12

Berdasarkan analisis data pada tabel di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,617 dengan nilai signifikan sebesar 0,110. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Beban Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,150 dengan nilai signifikan sebesar 0,035. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Disiplin Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

3. Variabel Fasilitas Kerja (X_3) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,635 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Fasilitas Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

4.5.3.2 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji hipotesis simultan (Uji F)

Hipotesis		F hitung	Sig	Keterangan
H4	Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	8,624	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,624 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1.1.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang. Berpengaruh negatif dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Santoso & Widodo* (2022), 2) *Nineng, et al* (2025). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Shafira, et al* (2024), 2) *Yustikasari & Santoso* (2024) Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Beban kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kecenderungan kinerja dapat menurun. Hal ini dapat terjadi ketika pegawai harus menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas, menghadapi target kerja yang cukup tinggi, serta menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang beragam. Pada indikator beban kerja terlihat bahwa pemahaman tugas, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan kondisi lingkungan kerja merupakan aspek yang dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Apabila beban kerja melebihi kemampuan pegawai, maka ketelitian, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat mengalami penurunan.

Namun demikian, pengaruh tersebut tidak signifikan karena sebagian besar pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang masih mampu mengelola dan menyesuaikan beban kerja yang diberikan. Pegawai telah memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, mengetahui prosedur kerja yang harus dilaksanakan, serta mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif sesuai standar operasional yang berlaku. Selain itu, adanya pembagian tugas yang jelas dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai memungkinkan mereka tetap mempertahankan kualitas dan kuantitas kerja meskipun menghadapi beban kerja yang relatif tinggi. Kondisi ini menyebabkan beban kerja tidak menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Limek, et al* (2024), 2) *Fitria & Limgiani* (2024). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Al Asyraf & Widodo* (2023); 2) *Destriyanti et al* (2022) . Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih teratur, efektif, dan bertanggung jawab. Hal ini tercermin dari indikator kehadiran, ketaatan terhadap atasan, kesadaran bekerja, serta tanggung jawab dalam menggunakan sarana dan prasarana kerja. Pegawai yang hadir tepat waktu, mematuhi aturan

dan arahan atasan, serta memiliki kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efektivitas penggunaan sumber daya yang tersedia.

Pengaruh disiplin kerja menjadi signifikan karena disiplin merupakan faktor yang secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari di lingkungan pelayanan kesehatan. Pegawai yang disiplin akan menunjukkan komitmen tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, menjaga ketepatan waktu pelayanan, serta meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, kesadaran untuk menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi dan kemampuan menjaga fasilitas kerja dengan baik turut mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Fasilitas Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Fasilitas Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang akan meningkat dengan meningkat yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) *Masripah & Rahmi (2025)*; 2) *Pratama & Akbar (2025)*. Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh: *Ramadhan & Nugrobo (2024)*. Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai melaksanakan tugas dengan lebih mudah, cepat, dan efisien. Berdasarkan indikator yang digunakan, fasilitas kerja meliputi ketersediaan alat kerja, perlengkapan kerja, fasilitas sosial, serta kondisi fisik gedung atau ruang kerja. Ketersediaan alat dan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara optimal dan mengurangi hambatan dalam proses kerja. Selain itu, kondisi ruang kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung pencahayaan dan ventilasi yang baik dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Pengaruh fasilitas kerja menjadi signifikan karena pelayanan kesehatan sangat membutuhkan dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Pegawai yang bekerja dengan alat kerja yang lengkap dan fasilitas pendukung yang baik akan lebih mudah menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memanfaatkan sumber daya secara efektif. Keberadaan fasilitas sosial seperti layanan kesehatan, ruang istirahat, dan sarana pendukung lainnya juga dapat meningkatkan kenyamanan kerja sehingga pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang.

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat yang diajukan, yaitu: Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai antara

lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Vhanchopo (2020) 2) Wardianti (2020) 3) Runtunuwu (2020). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen UPTD Puskesmas Hewokloang perlu meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki ketiga variabel bebas yaitu Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama. Dengan demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen UPTD Puskesmas Hewokloang perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang adalah 72,57%, sehingga terdapat *gap* sebesar 27,43%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Kuantitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen UPTD Puskesmas Hewokloang disarankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki ketiga variabel bebas dalam penelitian ini. Secara parsial, ketiga variabel bebas ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh ketiga variabel bebas ini terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Beban Kerja secara bersamaan dengan variabel Beban Kerja Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sikka.

Variabel Beban Kerja termasuk kriteria baik (69,70%) namun terdapat *gap* sebesar 30,30%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

Perbaikan Indikator Target yang Harus Dicapai

Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang dapat ditingkatkan dengan menetapkan target kerja yang realistis, terukur, dan sesuai dengan kemampuan serta kompetensi masing-masing pegawai. Pimpinan perlu melakukan pembagian tugas yang proporsional berdasarkan jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, dan kapasitas pegawai sehingga target yang diberikan dapat dicapai secara optimal. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap pencapaian target kerja agar hambatan yang dihadapi pegawai dapat segera diidentifikasi dan diberikan solusi yang tepat. Dengan target yang sesuai dan jelas, pegawai akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Perbaikan Indikator Lingkungan Kerja

Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang juga dapat ditingkatkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu mengurangi kelelahan dan tekanan kerja yang dirasakan pegawai, sehingga beban kerja dapat dikelola dengan lebih baik. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja secara lebih efektif, fokus, dan produktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Variabel Disiplin Kerja termasuk kriteria baik (71,82%) namun terdapat *gap* sebesar 28,18%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

Meningkatkan kehadiran dan ketepatan waktu pegawai.

UPTD Puskesmas Hewokloang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan disiplin pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu dengan menerapkan sistem absensi yang lebih terkontrol, melakukan monitoring kehadiran secara berkala, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang baik. Selain itu, pimpinan perlu memberikan teladan dalam mematuhi jam kerja dan menegakkan aturan secara konsisten agar pegawai selalu hadir bekerja setiap hari sesuai

ketentuan serta datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, pelayanan kesehatan dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan. Meningkatkan kepatuhan terhadap standar kerja.

Perbaikan disiplin kerja juga dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap standar kerja yang berlaku melalui pembinaan, pelatihan, dan pemberian arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pegawai perlu didorong untuk memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah serta menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Kepatuhan terhadap standar kerja akan membantu meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, mengurangi kesalahan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Meningkatkan perilaku dan sikap kerja yang bertanggung jawab.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pembentukan perilaku dan sikap kerja yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan target kerja yang jelas, melakukan evaluasi kinerja secara berkala, serta menanamkan budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Pegawai perlu didorong untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan dan menjaga serta menggunakan sarana dan prasarana kerja dengan baik. Sikap kerja yang positif dan rasa tanggung jawab terhadap fasilitas organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga produktivitas dan kualitas pelayanan di UPTD Puskesmas Hewokloang dapat meningkat secara optimal.

Variabel Fasilitas Kerja termasuk kriteria cukup baik (67,53%) namun terdapat gap sebesar 32,47%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

Perbaikan Fasilitas Alat Kerja

Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hewokloang dapat ditingkatkan dengan memastikan ketersediaan alat kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan setiap unit pelayanan. Puskesmas perlu melakukan identifikasi kebutuhan alat kerja secara berkala, termasuk alat pemeriksaan kesehatan, perangkat administrasi, serta teknologi pendukung pelayanan, sehingga tidak terjadi kekurangan atau ketidaksesuaian alat dengan tugas yang dijalankan. Selain itu, pemeliharaan dan penggantian alat yang rusak harus dilakukan secara terencana agar pegawai dapat bekerja lebih cepat, akurat, dan efisien. Ketersediaan alat kerja yang lengkap dan sesuai akan mengurangi hambatan dalam pelaksanaan tugas, meningkatkan produktivitas, serta mendukung kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Perbaikan Fasilitas Perlengkapan Kerja

Peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan melalui penyediaan perlengkapan kerja yang lengkap, aman, dan nyaman, seperti meja, kursi ergonomis, alat komunikasi, serta alat pelindung diri (APD) yang memadai. Manajemen puskesmas perlu memastikan bahwa seluruh perlengkapan kerja tersedia sesuai kebutuhan dan berada dalam kondisi layak pakai melalui pemeriksaan rutin serta perawatan berkala. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung perlengkapan yang aman akan mengurangi kelelahan, meningkatkan konsentrasi, serta memberikan rasa aman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja secara lebih optimal, disiplin, dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang lebih efektif kepada masyarakat.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel Beban Kerja adalah 69,70% dengan kategori baik (2) Persentase skor total untuk variabel Disiplin Kerja adalah 71,82% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel Fasilitas Kerja adalah 67,53% dengan kategori cukup baik; (4) Persentase skor total untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 72,57% dengan kategori baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
 - a. Variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Beban Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan.

- b. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
- c. Variabel Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Fasilitas Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, meningkatkan ketiga variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang.
4. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Hewokloang sebesar 27,43%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ach Kiswandha, I. A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor DPUPP Kabupaten Situbondo* (Doctoral dissertation, ACH. Kiswandha Islamy Akbar).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- _____. (2021). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afriyadi, H., Hayati, N., Laila, S. N., Prakasa, Y. F., Hasibuan, R. P. A., & Asyhar, A. D. A. (2023). *Media Pembelajaran Berbasis Digital (Teori & Praktik)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Aisah, Siti. (2022). *Pengembangan Media Maze 3 Dimensi Untuk Meningkatkan Aktivitas Belajar Dan Literasi Sains Di Tk Pertiwi Bangko*.
- Al Asyraf, A. D., & Widodo, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253-1261.
- Armstrong (2022), "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice" (15th Edition), Kogan Page.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), D143-D148.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ating, Somantri dan Sambas, Ali Muhidin, (2006). *Statistika dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baskoro, Faisal Maliki. (2019). UMK Kota Bogor 2020 di Kisaran Rp 4,2 Juta. Diambil dari: <https://www.beritasatu.com/ekonomi/583436/umk-kotabogor-2020-di-kisaran-rp-42-juta>. 09 Januari 2021.
- Basuki, Sulisty. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Berutu, W. S. B., Saragih, N. E. M. S., Gultom, R., Nahampu, C. J., & Tambunan, T. S. (2025). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 222-233.
- Caracioli, F. A. S., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 149-159.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson.

- Destriyanti, F., Juru, P., & Da Silva, Y. O. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka* (Doctoral dissertation, Universitas Nusa Nipa).
- Fauzi, (1995). Kamus Akuntansi Praktisi. Surabaya : Indah.
- Fitria, A. S., & Lingiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141-155.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ganyang, M. T (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Halim, A. (2022). *Teori, konsep, dan aplikasi akuntansi sektor publik* edisi 2.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.