

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN

Lifertina Laia

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(lifertinalaia@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif. Jenis data penelitian ini adalah jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data penelitian ini adalah dari pegawai dengan cara menggunakan angket, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan nilai $Y=14.505+0.655X$. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 4.997 > t_{tabel} 1,687$, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan, sebaiknya fasilitas kerja seperti ruang pendaftaran pasien, laboratorium tempat nyuci tangan dilengkapi kebutuhan. (2) Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan organisasi perlu menyediakan menyediakan fasilitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja untuk menjaga keharmonisan komunikasi antara rekan kerja

Kata Kunci: Fasilitas; kerja; kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work facilities on employee performance at UPTD Mazo Health Center, South Nias Regency. The type of research is the quantitative type. This type of research data is a type of primary data, namely data obtained directly from respondents. The source of data for this study was from employees using questionnaires, with the population and sample in this study being 39 respondents. The data analysis method used is a simple regression analysis with a value of $Y = 14.505 + 0.655X$. Based on the results of the hypothesis testing study with a calculated value of $4,997 > t_{table} 1,687$, the researcher concluded that there was a positive and significant influence between work facilities on employee performance at UPTD Mazo Health Center, South Nias Regency. The suggestions of this study are (1) To carry out a good job at UPTD Mazo Health Center, South Nias Regency, work facilities such as patient registration rooms, laboratories where hands are equipped are needed. (2) In improving employee



performance, organizational leaders need to provide work facilities and create a work environment to maintain harmonious communication between colleagues.

Keywords: *Work; facilities; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan puskesmas akan tercapai.

Pegawai suatu instansi pada dasarnya sebagai penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi dengan lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan program pengembangan

pegawai karena dengan kegiatan pengembangan pegawai sangat penting bagi pegawai, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan pegawai, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang pegawai mereka dan mengharapkan pegawai untuk berkembang.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam kegiatan normal organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya fasilitas yang baik. Dalam setiap organisasi pemerintahan, selain kertas alat tulis untuk melaksanakan kegiatan operasional masih diperlakukan bermacam-macam fasilitas kerja lainnya seperti ruang pendaftaran pasien, laboratorium, mobil ambulance, tempat nyuci tangan, dan lain sebagainya. Penggunaan fasilitas kerja merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan. Menurut Putri, dkk (2019) Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Tersedianya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja

untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yenti (2019) Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik maka diterapkanlah kedisiplinan kerja yang baik. Karena dengan adanya fasilitas kerja dalam organisasi akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Tanpa dukungan fasilitas kerja yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan, terutama kedisiplinan terhadap waktu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang baik, maka setiap tujuan yang diinginkan akan tercapai optimal. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki fasilitas kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula dengan adanya fasilitas kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, maka tujuan organisasi akan tercapai.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai jika fasilitas kerja yang lengkap dapat dijadikan salah satu

pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti ruang pendaftaran pasien, laboratorium, ambulance, tempat cuci tangan, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Organisasi hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Berdasarkan penelitian pada UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan bahwa kinerja yang belum terlaksana ini dapat diukur melalui fasilitas kerja yang masih kurang mendukung kegiatan penyelesaian pekerjaan pegawai seperti kurangnya ketersediaan ruang pendaftaran di UPTD Puskesmas Mazo karena gedung tersebut tidak begitu luas, perlengkapan laboratorium masih kurang lengkap seperti ronsen, alat USG sehingga membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, kurang memanfaatkan mobil ambulance ketika pasien membutuhkannya, tidak menyediakan tempat cuci tangan bagi pasien sehingga kurang menjaga kebersihan pendaftaran di UPTD

Puskesmas Mazo, sehingga kinerja pegawai menurun karena kualitas pekerjaan pegawai masih belum memenuhi target yang ditentukan seperti beberapa pegawai menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan memilih untuk lebih bersantai dari pada menyelesaikan pekerjaannya, perilaku kerja pegawai kurang ketelitian dalam menjadwalkan pengobatan. Data kinerja pegawai dari bulan Oktober ke bulan Desember tahun 2022 ini dapat dilihat pada Lampiran 1.

Dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian secara ilmiah dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan”**

Konsep Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Menurut (Sitompul, 2018) fasilitas kerja adalah salah satu sarana pendukung untuk menciptakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut (Monde, 2022) fasilitas kerja merupakan sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Di samping itu menurut (Priyono, 2007:96) “fasilitas juga berarti tersedianya pekerja yang berkualitas, yang tergantung pada kemampuan melakukan seleksi pada waktu penerimaan pekerja.” Menurut (Asnwai, 2019:25) “fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan norma perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan dapat memberikan efek untuk masa depan yang datang.” Menurut (Hendri, 2016) fasilitas kerja adalah fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya didalam organisasi. Menurut Duha (2014:215) “kinerja pegawai dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan

tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Kerangka Teori

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Menurut Hendri (2016) fasilitas kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi, ketika organisasi melengkapi semua kebutuhan pegawai. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berpengaruh dengan kinerja pegawai menurun karena berpengaruh pada moral pegawai dalam melaksanakan tugas kurang berjalan dengan baik.

Menurut Yenti (2019) adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan

pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Tersedianya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas yang menjadi tanggung jawab manajer tersebut, yang terpenting di antaranya adalah usaha dalam mengeliminasi hambatan yang mengganggu kelancaran pekerjaan. Menurut (Priyono, 2007:96) aspek sebagai indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menghindari dan mencegah atau mengeliminir hambatanhambatan. Beberapa hambatan pelaksanaan pekerjaan yang harus dieliminasi oleh manajer sebagai fasilitas kerja antara lain berupa ketidakmampuan memelihara peralatan secara layak, menunda-nunda memberikan pembia yaan untuk melaksanakan pekerjaan, desain ruangan/tempat kerja yang buruk sehingga mengganggu pelaksanaan pekerjaan, dan penggunaan metode kerja yang tidak efisien.
- b. Peralatan dan sumber-sumber kerja yang adekuat. Dalam kenyataannya aspek ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan menurun/mundur apabila manajer huruk dalam menyediakan dan

memberikan sumber finansial, material dan dalam mengatasi kekurangan SDM, untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat, baik dan benar (efektif dan efisien).

- c. Ketelitian dalam seleksi pekerja. Aspek ini sangat esensial dalam memotivasi pekerja, karena efisiensi dan efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas para pekerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Sinaga dkk (2020:20) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- Hasil kerja, meliputi: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, serta efisien dalam melaksanakan tugas.
- Perilaku kerja, meliputi: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
- Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, meliputi: kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, maka dibuat suatu kerangka berpikir yang menjelaskan pengaruh fasilitas kerja

terhadap kinerja pegawai seperti terlihat pada gambar

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, yaitu angket kepada pegawai. Tempat penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan sejak dikeluarkan surat izin penelitian oleh LPPM Universitas Nias Raya. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 39 orang pegawai. Sampel teknik penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Puskesmas perawatan yang akan dibangun itu yakni UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan. UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan dilengkapi berbagai fasilitas dan lahan yang sudah

disediakan oleh pemerintahan. Pembangunan gedung UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan merupakan asset pemerintahan Kabupaten Nias Selatan. UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan merupakan pelayanan pasien dan pelayanan kesehatan. UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan di pimpin oleh Bapak Waoziduhu Ndruru, S.KM

Deskriptif Penelitian Variabel

Deskripsi data variabel penelitian menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif variabel fasilitas kerja (X)

Statistics		Fasilitas kerja
N	Valid	39
	Missing	0
Mean		42.21
Std. Error of Mean		.579
Median		42.00
Mode		40 ^a
Std. Deviation		3.614
Skewness		-.147
Std. Error of Skewness		.378
Kurtosis		-.772
Std. Error of Kurtosis		.741
Minimum		34
Maximum		49
Sum		1646
Percentiles	25	39.00
	50	42.00
	75	45.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2025)

**Tabel 2
Deskriptif variabel kinerja pegawai (Y)**

Statistics		Kinerja pegawai
N	Valid	39
	Missing	0
Mean		42.59
Std. Error of Mean		.607
Median		43.00
Mode		46
Std. Deviation		3.789
Skewness		-.849
Std. Error of Skewness		.378
Kurtosis		1.604
Std. Error of Kurtosis		.741
Minimum		30
Maximum		49
Sum		1661
Percentiles	25	40.00
	50	43.00
	75	46.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2025)

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat pengukuran sejauh mana hasil bisa mengukur dengan benar data yang sudah diteliti. Peneliti melakukan uji instrumen penelitian kepada pegawai UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 39 orang. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3.

**Tabel 3
Hasil Validitas Variabel Penelitian**

No Pernyataan	Keterangan			Ket
	R _{Hitung} Fasilitas kerja	R _{Hitung} Kinerja Pegawai	R _{tabel} 39 N	
1	0,814	0,342	0,316	Valid
2	0,610	0,769	0,316	Valid
3	0,605	0,787	0,316	Valid
4	0,578	0,346	0,316	Valid
5	0,645	0,462	0,316	Valid
6	0,402	0,363	0,316	Valid
7	0,761	0,716	0,316	Valid
8	0,334	0,646	0,316	Valid
9	0,716	0,787	0,316	Valid
10	0,349	0,617	0,316	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil data uji instrument penelitian pada pegawai UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 39 responden bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,316 artinya untuk 20 pernyataan variabel baik fasilitas kerja dan kinerja pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	No. Item
Fasilitas kerja	0,716	10
Kinerja pegawai	0,700	10

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada uji coba penelitian pegawai UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan

sebanyak 39 responden bahwa hasil uji reliabilitas diketahui nilai Crobach's Alpha fasilitas kerja sebesar $0,716 > 0,5$ nilai Crobach's Alpha kinerja pegawai sebesar $0,700 > 0,5$. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel fasilitas kerja dan kinerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		39	39
Normal	Mean	.0000000	.0000000
Parameters ^a	Std.	1.0000000	.9831920
b	Deviation	0	8
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.120
	Positive	.078	.070
	Negative	-.204	-.077
Kolmogorov-Smirnov		.098	-.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.171

a. Test distribution is Normal.

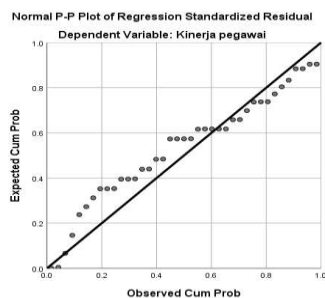
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.114 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0.171 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 3
Normal Probability Plot



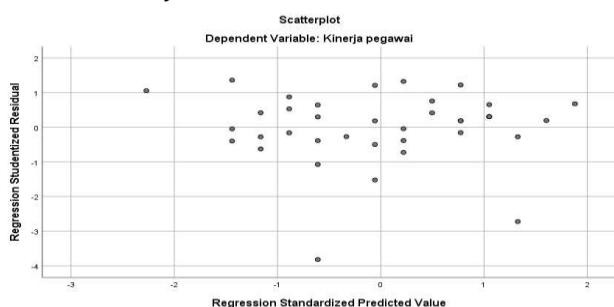
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas

dari uji asumsi aklassik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.506	5.640	2.572	.014
	Fasilitas kerja	.665	.133	4.997	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2022)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.387	2.967

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2022)

Metode Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 14,506 + 0,655X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 14,506 menunjukkan nilai fasilitas kerja positif ketika nilai kinerja pegawai kerja sama dengan nol.
- b. Koefisien regresi fasilitas kerja (X) = 0,655 menunjukkan nilai fasilitas kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,655.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan.
2. Hasil uji determinasi bahwa nilai R² (R²) sebesar 0.403 artinya fasilitas kerja

mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 40,3%, sedangkan 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi dan lain sebagainya.

Saran

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di UPTD Puskesmas Mazo Kabupaten Nias Selatan, sebaiknya fasilitas kerja seperti ruang pendaftaran pasien, laboratorium dan tempat pencuci tangan dilengkapi kebutuhan.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan organisasi perlu menyediakan menyediakan fasilitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja untuk menjaga keharmonisan komunikasi antara rekan kerja.
3. UPTD Puskesmas Mazo sebaiknya menyediakan mobil ambulance untuk melancarkan kegiatan kesehatan masyarakat.
4. Untuk menjaga kesehatan masyarakat maka UPTD Puskesmas Mazo sebaiknya menyediakan tempat cuci tangan setiap ruang pasien.
5. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai di UPTD Puskesmas Mazo, maka perlu pimpinan organisasi memberikan insentif bagi yang aktif bekerja.
6. Pimpinan UPTD Puskesmas Mazo sebaiknya sering memantau setiap

pekerjaan pegawai untuk menjaga kesejahteraan pasien

F. Daftar Pustaka

- Agusmina Duha, & Harefa, D. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Asnawi, Melan Angriani. (2015). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Bone Balango: CV. Athar Samudra.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Djibrin. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan. Volume 7, Issue 1*
- Duha, A; Harefa, D. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10-18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). *Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, A., Dkk. (2022). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). *Development Of A Cartesian Coordinate*

- Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2024). Learning Mathematics In Telukdalam Market: Calculating Prices And Money In Local Trade. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 97-107. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2305>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1355>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education:

- Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., & I Wayan Suastra. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49-73.
- Harefa, D., (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D., (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djjHZu&sig=JKoLHfCIJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D., (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52-61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38.
<https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Socialization Of Administrative Services In The Research And Community Service Institution At Nias Raya University. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)

- Harefa, D., Dkk. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album “Keramat” Ciptaan H. Rhoma Irama. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hendri. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen SDM, Vol.3. No.1*
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188-203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210-220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkas Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 204-215. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 216-227. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1346>
- Molli Wahyuni., dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa’ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241-253. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Nehe., F., Z., Dkk (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Taman Sidarjo: Zifatama Publizer.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media

- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (*Physalis Angulata* L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinaga, Onita, Hasibuan. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis.
- Sitompul Rintama. 2018. Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*. Volume 7, Issue 1
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-atenriugi-daeng/>
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition

- Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Ed.3-6- Jakarta: Rajawali Pers.
- Yenti. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tanah Garam Kota Solok. *Jurnal EMOR Vol. 2, No 2, hal 1*.
- Zebua, N. R. (2024). Analisis Swot Pada Usaha Rumah Makan Nasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 1-16. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855>