

**PENGARUH FASILITAS DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD
PUSKESMAS TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**FHUJI ERLIZER
2022110102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH FASILITAS DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD
PUSKESMAS TANJUNG RAMBANG
KOTA PRABUMULIH**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih**



**FHUJI ERLIZER
2022110102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH FASILITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEAGAWAI UPTD PUSKESMAS TANJUNG RAMBANG KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih**

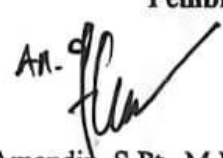
**Oleh:
Fhuji Erlizer
2022110102**

Prabumulih, 25 Juni 2026

Pembimbing I


Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NUPTK. 9845750651130112

Pembimbing II


Amandin, S.Pt., M.M.
NUPTK. 4139766667130373

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih” telah dipertahankan Tim Penguji Karya Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Pada tanggal 25 Juni 2026

Prabumulih 25 juni 2026

Tim Penguji Karya Ilmiah

Ketua:

Romsa Endrekson, S.P., M.M

NUPTK. 9845750651130112

()

Anggota:

1. Amandin, S.Pt., M.M

NUPTK. 4139766667130373

()

2. H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

NUPTK. 2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fhuji Erlizer

NIM : 2022110102

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 25 juni 2026

Yang Membuat Pernyataan

Fhuji Erlizer

2022110102

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang di perbuatnya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“ Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah:5-6)

“Apapun yang sudah terjadi dalam hidupmu, jangan katakan “seandainya”, tapi katakan “Qadarullah” karena semua yang terjadi adalah takdir dan takdir Allah itu selalu baik, karena Allah itu Maha baik”

(Ustadz Hanan Attaki)

Ku Persembahkan kepada:

1. Bapak Masron dan Ibu Erta Marleni
2. Adik-adik tercinta Barlan Erotwo dan Falti Erlanro
3. Sepupuku Viska Dwi Asri Julianti
4. Keluarga Besarku
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
6. Almamater Tercinta, Universitas Prabumulih
7. Teman-teman Seperjuangan
8. Diriku Sendiri

ABSTRAK

Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Fhuji Erlizer, 2022110102, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada dampak fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 orang dari seluruh pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer statistical product and service solution (SPSS vwersi 26). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dengan signifikansi F sebesar 0,022. Persamaan linier regresi linier berganda $Y = 32.657 + 0,189X_1 + 0,053X_2 + e$ fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih $0,022 < 0,05$. Terdapat dampak fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$.

Kata Kunci: Fasilitas, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

The Influence of Facilities and Job Satisfaction on Employee Performance at UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City

Fhuji Erlizer, 2022110102, 2026

This study aims to determine whether facilities and job satisfaction have an influence on the performance of employees at UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City. The population and sample of this study consisted of 88 employees of UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City. The analytical technique used was multiple linear regression analysis processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26 software. The results of this study indicate that facilities and job satisfaction simultaneously affect employee performance at UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City, with an F-significance value of 0.022. The multiple linear regression equation obtained is : $Y = 32.657 + 0.189X_1 + 0.053X_2 + e$. The significance value of 0.022 is less than 0.05 ($0.022 < 0.05$), indicating that facilities and job satisfaction have a significant effect on employee performance at UPTD Tanjung Rambang Community Health Center, Prabumulih City.

Keywords: Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

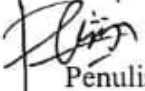
Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul "Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih". Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Seminar Proposal pada program studi yang penulis tempuh.

Dalam penyusunan proposal ini, penulis menyadari bahwa tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si sebagai Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I sebagai Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M sebagai Dosen Pembimbing 1
5. Bapak Amandin, S.Pt., M.M sebagai Dosen Pembimbing 2
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta ilmunya kepada penulis
7. Kepada orang tua dan saudara saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan kesempurnaan penelitian ini ke depannya. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas.

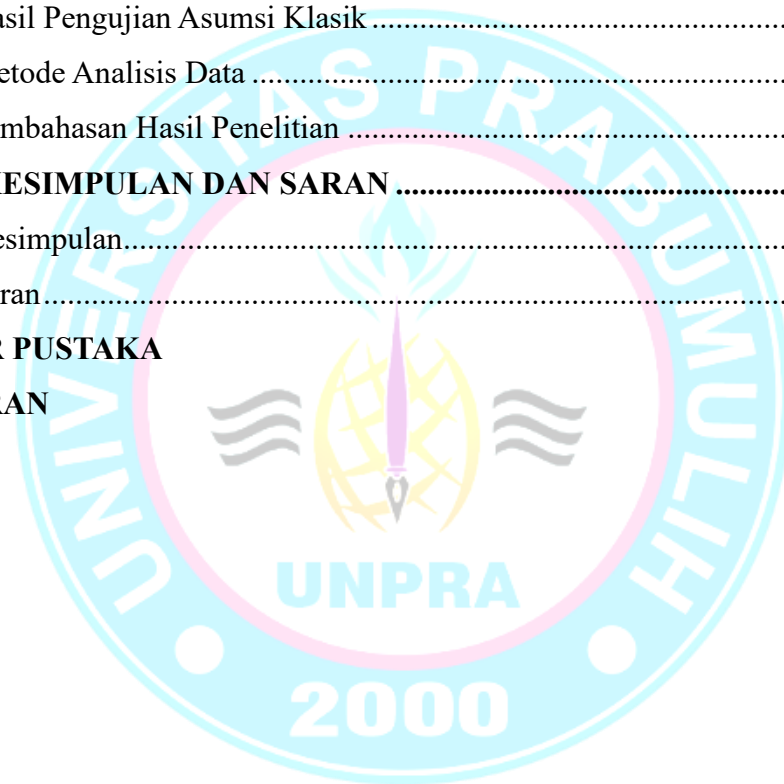
Prabumulih, Juni 2026

 M.E
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Teori	5
2.2 Penelitian Terdahulu	14
2.3 Kerangka Teori	15
2.4 Hipotesis Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Metode dan Desain Penelitian	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.3 Populasi dan Sampel	18
3.4 Definisi Operasional Variabel	19
3.5 Data	20

3.6 Teknik Pengumpulan Data	21
3.7 Instrumen Penelitian.....	22
3.8 Uji Asumsi Klasik	23
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	24
3.10 Uji Hipotesis	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	26
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	26
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	30
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	36
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	38
4.5 Metode Analisis Data	42
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	19
Tabel 3.2 Skala Likert	22
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia.....	30
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan.....	30
Tabel 4.4 Responden Menurut Lama Kerja.....	31
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas	32
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	33
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	34
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Fasilitas).....	35
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja).....	36
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	36
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	38
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	40
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	41
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial.....	42
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan	43
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas	27
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas	39
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Kampus

Lampiran 2 Surat Balasan

Lampiran 3 Surat Keterangan

Lampiran 4 Kartu Bimbingan

Lampiran 5 Kuesioner

Lampiran 6 Tabulasi Data

Lampiran 7 Tabel t dan Tabel F

Lampiran 8 Hasil SPSS

Lampiran 9 Biodata Diri



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak
KB	: Keluarga Berencana
P3K	: Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
TKS	: Tenaga Kerja Sukarela



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya aparatur yang komprehensif dengan sistem pengukuran kinerja pegawai yang terukur dan memberikan umpan balik kepada manajemen sumber daya manusia secara umum. Manajemen kinerja pegawai memposisikan aparatur pemerintahan sebagai aset vital dari instansi pemerintahan yang wajib dikelola dengan efektif dan berkualitas untuk akseleratif pencapaian kinerja organisasional, sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, untuk mencapai target tersebut, maka diperlukan penerapan strategi sumber daya manusia yang tepat. Penerapan strategi sumber daya manusia yang tepat akan memunculkan kemampuan untuk mendorong proses kreasi praktik-praktik sumber daya manusia yang lebih inovatif, progresif dan berkinerja tinggi. Memuaskan karyawan merupakan salah satu tantangan dalam berbisnis untuk dapat bersaing. Dengan adanya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mendukung penerapan strategi sumber daya manusia yang tepat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Untuk beberapa karyawan menghasilkan uang adalah satu-satunya alasan untuk berkerja. Manajemen sumber daya manusia memegang perananan penting dalam keberhasilan organisasi karena melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Setyoningrum *et al* 2024).

Fasilitas kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan pegawai. Fasilitas mencakup bangunan, ruang kerja, peralatan kerja, alat elektronik, alat tulis kantor, jaringan internet, hingga fasilitas keselamatan kerja. Kualitas fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dalam manajemen sumber daya manusia, fasilitas dikategorikan sebagai resources yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Organisasi yang menyediakan fasilitas lengkap dan berkualitas mampu meminimalkan hambatan teknis serta meningkatkan kenyamanan kerja.

Fasilitas yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih cepat, tepat, dan sesuai standar karena seluruh kebutuhan kerja tersedia. Sebaliknya, fasilitas kurang memadai dapat menimbulkan stres kerja, keterlambatan pelayanan, dan menurunnya kualitas hasil kerja pegawai.

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif terhadap tugas yang diberikan, serta berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, timbul pertanyaan krisis untuk mengetahui apa yang dibutuhkan agar kepuasan kerja dapat meningkat terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan lebih cepat. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman, dihargai dan terpenuhi kebutuhannya selama bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan rendahnya motivasi, meningkatnya kesalahan kerja, dan menurunnya produktivitas. Berdasarkan struktur organisasi, Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat beberapa permasalahan seperti keterbatasan fasilitas kerja, ketidaksesuaian sarana pendukung, serta adanya keluhan pegawai terkait kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek penting agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi pelayanan perlu disadari oleh semua industri untuk dapat bersaing dan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam garis waktu dan parameter yang diperlukan. Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis cara fasilitas kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai. Tidak dapat dipungkiri, perlu bagi

perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar menghasilkan dampak positif demi kelancaraan Perusahaan. Antaranya ketersediaan fasilitas kerja dan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kinerja adalah gambaran kemampuan pegawai dalam mengimplementasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimilikinya untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar organisasi. Kinerja merupakan indikator utama untuk menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan karena kualitas dan produktivitas pegawai sangat menentukan kualitas layanan. Dalam sektor pelayanan publik, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat.

Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan, Apabila fasilitas kerja tidak memadai dan kepuasan kerja pegawai menurun, maka proses pelayanan dapat menjadi kurang efisien serta berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diterima. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui **Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Sebagai bahan kajian ilmiah yang memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam konteks pelayanan kesehatan, dan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis: Memberikan masukan bagi pihak puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan fasilitas dan peningkatan kepuasan kerja, dan menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui sejauh mana fasilitas yang tersedia telah mendukung kelancaran kerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Variable yang diteliti meliputi fasilitas kerja yang mencakup ketersediaan, kelayakan, dan pemanfaatan fasilitas, serta kepuasan kerja yang mencakup aspek gaji, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, pengawasan, dan penghargaan. Kinerja pegawai yang diukur dibatasi pada indikator kinerja individu, seperti ketepatan waktu, kualitas pelayanan, tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas kerja. Penelitian ini tidak membahas faktor lain diluar fasilitas kerja dan kepuasan kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, atau beban kerja. Data penelitian hanya menggunakan data primer melalui kuesioner dan observasi, serta data sekunder dari dokumen resmi puskesmas. Penelitian dibatasi pada kondisi dan situasi pada tahun berjalan tanpa melakukan perbandingan dengan tahun sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Fasilitas

Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas. Dalam konteks pelayanan kesehatan, fasilitas meliputi peralatan medis, ruang kerja, sarana administrasi, dan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai puskesmas. Kualitas fasilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Fasilitas ini menyediakan ruang kerja yang nyaman, lokasi kerja yang terorganisir dan aman, serta peralatan dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik, karyawan bisa bekerja lebih efektif, merasa lebih nyaman, dan mengurangi stres. Sebaliknya, jika fasilitas kurang mendukung, hal ini bisa memengaruhi semangat kerja dan menurunkan produktivitas. Fasilitas kerja hadir dalam berbagai bentuk dan jenis, menyediakan alat dan sumber daya esensial yang mendukung operasional harian perusahaan. (Permatasari, 2022).

2.1.1.1 Fungsi Fasilitas

Menurut Mahendra (2022), fungsi fasilitas kerja meliputi Fasilitas kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kapasitas spesifik organisasi (Pratiwi hal-hal berikut:

1. Menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi semua orang, yang pada gilirannya membantu mengurangi respons emosional mereka.
2. Meningkatkan efisiensi produk dan layanan.
3. Peningkatan jaminan kualitas produk.
4. Mempercepat alur kerja untuk efisiensi waktu.
5. Jaminan komposisi yang akurat dan stabilitas ukuran yang searagam.

6. Menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi semua orang, yang pada gilirannya membantu mengurangi respons emosional mereka.

2.1.1.2 Karakteristik Fasilitas

Menurut Nugroho, (2024), fasilitas kerja merupakan aspek penting yang menentukan sejauh mana fasilitas tersebut mampu menunjang aktivitas dan kinerja pegawai

1. Fasilitas kerja perlu dipastikan cukup tersedia sehingga semua pegawai dapat memanfaatkannya untuk menunjang tugas sehari-hari.
2. Fasilitas kerja sebaiknya layak dan sesuai standar agar pegawai dapat bekerja dengan aman dan nyaman, serta mengurangi resiko gangguan dalam pelaksanaan tugas.
3. Kenyamanan fasilitas kerja sangat memengaruhi motivasi dan konsentrasi pegawai, sehingga lingkungan yang nyaman mampu mendorong kinerja yang lebih baik.
4. Akses yang mudah terhadap fasilitas memungkinkan pegawai bekerja lebih cepat efisien karena mereka tidak perlu menghabiskan banyak waktu mencari sarana yang dibutuhkan.
5. Fasilitas yang aman dapat melindungi pegawai dari potensi bahaya sehingga mereka dapat bekerja tanpa rasa khawatir, yang pada gilirannya mendukung kinerja optimal.

2.1.1.3 Indikator Fasilitas

Menurut (Pelasula *et al.*, 2024), indikator fasilitas kerja antara lain :

1. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja harus mudah digunakan oleh karyawan. Ini berarti mereka harus mudah dioperasikan, dipelihara, dan dirawat. Fasilitas kerja yang rumit justru berisiko menghambat kinerja serta menimbulkan tekanan psikologi bagi pegawai.

2. Mempercepat proses kerja

Fasilitas kerja yang memadai meningkatkan produktivitas karyawan. Misalnya, komputer canggih memfasilitasi efisiensi administrasi, sementara peralatan produksi canggih mempercepat proses manufaktur.

3. Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah, cepat, dan aman. Fasilitas kerja harus selaras dengan persyaratan pekerjaan. Pekerja kantor membutuhkan komputer dan perlengkapan kantor, sedangkan pekerja lapangan membutuhkan kendaraan dan alat khusus.

4. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan yang memperoleh fasilitas kerja yang layak diharapkan mampu meningkatkan produktivitas serta mengoptimalkan kinerjanya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya; sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, supervisi, dan peluang pengembangan diri. Aspek kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap pengalaman kerja secara keseluruhan, bersamaan dengan fasilitas yang disediakan. Kepuasan kerja mencakup berbagai emosi yang dialami pegawai terkait pekerjaan mereka, termasuk faktor-faktor seperti peluang untuk pengembangan profesional, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, kompensasi, dan pendekatan kepemimpinan atasan mereka.

Pegawai yang puas cenderung lebih loyal, termotivasi dan siap memberikan hasil terbaik. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas bisa kehilangan semangat, lebih sering absen, bahkan berpikir untuk meninggalkan organisasi. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya akan menampilkan kinerja yang lebih baik dan positif, sedangkan mereka yang tidak puas sering menunjukkan disposisi negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mengacu pada keadaan psikologis positif yang dirasakan pegawai ketika kebutuhan mereka terpenuhi secara memadai di lingkungan kerja mereka (Afrianti, 2024).

2.1.2.1 Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut Indra (2024) tujuan kerja adalah:

1. Meningkatkan loyalitas pegawai:

Pegawai yang bahagia diposisi mereka lebih cenderung setia kepada perusahaan dan tetap bekerja disana untuk periode yang panjang.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang positif:

Kepuasan kerja dapat menyebabkan tempat kerja yang lebih harmonis, bekerjasama, dan mendukung.

3. Meningkatkan kualitas produk atau layanan:

Tingkat kepuasan kerja yang diharapkan dapat mendorong staf bekerja optimal. Kepuasan pegawai meningkatkan kemungkinan mereka fokus pada detail dan bekerja lebih baik, yang dapat menghasilkan produk atau layanan yang lebih unggul.

4. Mengurangi tekanan pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat membantu pegawai mengatasi stres yang terkait dengan pekerjaan mereka dan menjadi lebih bahagia dalam pekerjaan mereka.

5. Menciptakan citra positif perusahaan:

Perusahaan dengan pegawai yang bahagia cenderung memiliki reputasi yang baik, yang dapat menarik pelanggan, investor, dan talenta terbaik.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) Kepuasan kerja dalam hal ini dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerja

Penilaian kepuasan pekerjaan pegawai yang terkait dengan karakteristik pekerjaan mereka, hasil yang dicapai, tingkat pengawasan yang diterima, serta rasa pencapaian dan kepuasan yang diperoleh dari posisi mereka.

2. Kepuasan terhadap peluang promosi

Dalam situasi dimana seseorang memiliki peluang untuk dihargai atas prestasi kerjanya dengan diberikan posisi dan tanggungjawab yang lebih besar, serta kenaikan gaji, dan pengaruh promosi ini pada kepuasan kerja seseorang dapat dihargai.

3. Kepuasan terhadap atasan

Ternyata kepuasan pegawai dengan gaya kepemimpinan seperti ini sangat berpengaruh terhadap seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Meningkatkan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka merupakan strategi kritis bagi organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja.

5. Kepuasan terhadap pendapatan

Pegawai yang memperoleh penghasilan cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan merasa nyaman dilingkungan kerja, bebas dari kekhawatiran terkait kompensasi yang tidak memadai, protokol kesehatan dan keselamatan, atau manfaat pensiun, dapat dianggap puas dengan posisi mereka, tingkat kepuasan pegawai terhadap besaran gaji yang diterima secara rutin dan tetap.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021) kepuasan kerja ditentukan oleh lima faktor kunci, yaitu:

1. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan berasal dari persepsi individu terhadap pekerjaannya, yang memfasilitasi pencapaian tujuan profesional yang signifikan.

2. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kualitas pekerjaan mereka, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan pribadi, adalah faktor yang membuat individu bahagia di tempat kerja.

3. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan terjadi ketika ekspektasi terpenuhi. Pemenuhan ekspektasi menyoroti kesenjangan antara ekspektasi individu dan hasil aktual yang ditemukan ditempat kerja.

4. Budaya organisasi (*Organization Culture*)

Karyawan ditempat kerja dengan budaya positif dan harmonis umumnya melaporkan kepuasan yang lebih tinggi dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.

5. Keadilan (*equity*)

Tingkat kepuasan secara signifikan terkait dengan persepsi keadilan dalam perlakuan di tempat kerja.

2.1.2.4 Karakteristik Kepuasan Kerja

Menurut Herdiani (2024), Kepuasan kerja menunjukkan seberapa puas pegawai terhadap pekerjaannya dan memengaruhi motivasi, kinerja, serta loyalitas. Faktor yang menengaruhi antara lain, motivasi, penghargaan, lingkungan kerja, gaji, dan kesempatan pengembangan diri.

1. Motivasi dan Semangat kerja

Tingginya kepuasan kerja pegawai biasanya ditunjukkan oleh motivasi dan semangat yang kuat, sehingga mereka lebih berkomitmen dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Penghargaan dan pengakuan

Pegawai yang merasa dihargai melalui pengakuan dan apresiasi cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan menunjukkan loyalitas serta dedikasi yang lebih besar.

3. Kondisi lingkungan kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang mendukung, termasuk kenyamanan ruang kerja dan hubungan baik antar pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan efektif.

4. Gaji dan tunjangan

Besaran gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan menjadi salah satu indikator kepuasan kerja pegawai karena dapat meningkatkan motivasi dan rasa dihargai pegawai.

5. Kesempatan pengembangan diri.

Adanya kesempatan pengembangan diri, pelatihan, dan jenjang karir dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa diperhatikan dan memiliki prospek masa depan di organisasi.

2.1.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mulia (2021) faktor-faktor yang mengevaluasi kepuasan kerja meliputi:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja diantara karyawan.

2. Rekan kerja

Rekan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam tim.

3. Pekerjaan itu sendiri

Sifat pekerjaan merupakan dasar fundamental bagi kepuasan kerja.

4. Pengawasan

Pengawasan mencakup dua dimensi penting yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai puskesmas dapat diukur melalui kecepatan, ketepatan, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan. Kinerja mengacu pada hasil aktivitas kerja yang dilaksanakan individu maupun kelompok di dalam organisasi selama periode tertentu. Hal ini menunjukkan sejauh mana individu atau kelompok memenuhi harapan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil tindakan yang didasarkan pada pengetahuan, pengalaman, dan kejujuran digunakan untuk mengukur kinerja individu, dan hasil tersebut harus memenuhi persyaratan tertentu. Kinerja mengacu pada kemampuan keseluruhan individu untuk melaksanakan tugas secara efisien guna mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sambil memastikan bahwa upaya yang diinvestasikan relatif rendah dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kinerja pegawai dengan standar pekerjaan. (Nengsih, 2023).

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wulan (2021) faktor-faktor yang berperan dalam menentukan keberhasilan antara lain:

1. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang memiliki dampak pada kinerjanya di tempat kerja. Orang yang lebih berpendidikan sering kali lebih baik dalam pekerjaan mereka.

2. Keterampilan

Pekerjaan yang memiliki bakat sering kali berkinerja lebih baik daripada yang tidak.

3. Kepemimpinan

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manajemen. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja anggota tim seorang manajer.

4. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja individu atau pegawai. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatan. Pegawai yang menerima pendapatan yang memadai cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Kedisiplinan

Membangun lingkungan disiplin yang mendukung dan kondusif berpotensi mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja

Menurut Wulandari (2025), Pegawai dengan karakteristik kinerja yang baik cenderung menunjukkan kestabilan dalam pelaksanaan tugas, memiliki disiplin kerja yang tinggi, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan kondisi lingkungan kerja. Secara umum, karakteristik kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain:

1. Produktivitas (*Productivity*)

Kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa efektif dan efisien pegawai.

Tingkat kinerja pegawai terlihat dari kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2. Kualitas kerja (*Work Quality*)

Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga dari seberapa baik pegawai menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas dan profesionalisme.

3. Disiplin (*Discipline*)

Salah satu ciri kinerja baik adalah pegawai yang taat pada aturan dan prosedur sehingga pekerjaan berjalan sesuai standar dan tepat waktu.

4. Tanggung jawab. (*Responsibility*)

Pegawai yang bertanggung jawab menunjukkan kinerja yang baik karena mampu mengelola tugas dan konsekuensinya secara profesional.

5. Inisiatif dan kreativitas (*Intiative & Creativity*)

Pegawai yang proaktif dan kreatif dalam bekerja menunjukkan kinerja tinggi karena mereka dapat menghadapi tantangan dan mencari solusi inovatif.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas menunjukkan tingkat superioritas atau kaliber hasil yang dihasilkan oleh individu atau kolektif dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban yang ditugaskan.

2. Kuantitas

Jumlah menunjukkan total produksi, yang diwakili oleh jumlah unit dan siklus aktivitas yang selesai.

3. Keandalan

Menilai sejauh mana seorang pekerja dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihasilkan dengan akurat, penuh tanggung jawab, dan antusias.

4. Sikap kerja / kerja sama

Mengukur kemampuan untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam menyelesaikan tugas bersama.

2.1.4 Hubungan Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai. Di sisi lain, kepuasan kerja yang tinggi mendorong motivasi internal

pegawai untuk bekerja lebih baik. Kedua faktor ini secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, dan dukungan administrasi, merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja sendiri berkaitan dengan rasa senang, nyaman, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari, yang kemudian berpengaruh pada kinerja pegawai. Fasilitas yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan lebih efisien, menunjukkan tingkat disiplin tinggi, serta memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, fasilitas kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan, dimana peningkatan fasilitas dapat memicu kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga pegawai bekerja lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian target organisasi, Rahayu (2024).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya pada bidang tertentu, yang sering kali menjadi dasar atau referensi dan juga pertimbangan untuk penelitian baru. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan, maka dicantumkan dari berbagai peneliti terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

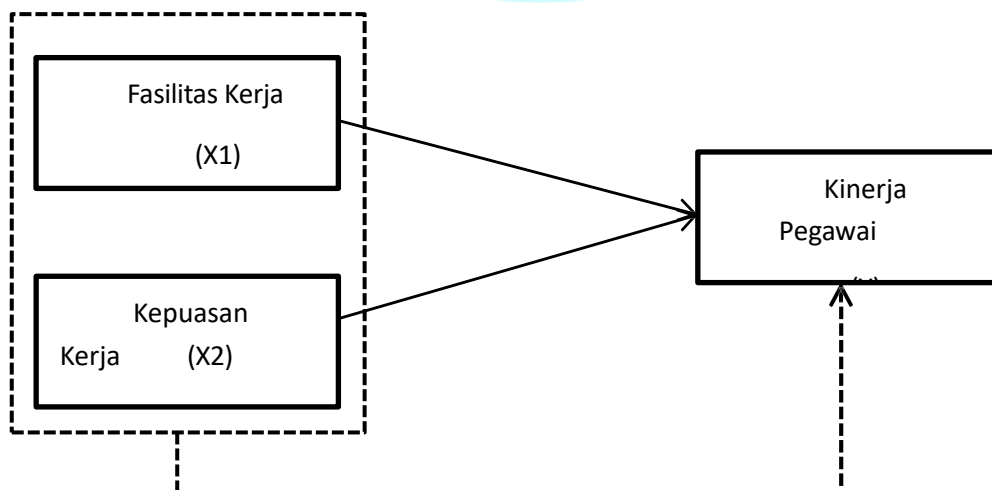
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Meyza Rifana (2025)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja terhadap Variabel Intervening PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	Hasil data menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Fasilitas Kerja. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Pratika Maulinna Widadi (2025)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kerjasama Tim dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Otlet Indomaret Area Bekasi Utara	Hasil data menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Marshanda Aulita (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan	Pengawasan, Hasil menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan parsial terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan Pengawasan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
Halimah (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Interna Kawan Setiapor Karawang Jawa Barat	Hasil data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.
Natalia (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Hasil data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai koefisien regresi 0,145 dan konstanta 22,180. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Sumber: berbagai jurnal

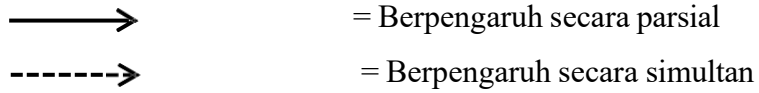
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan antara fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:



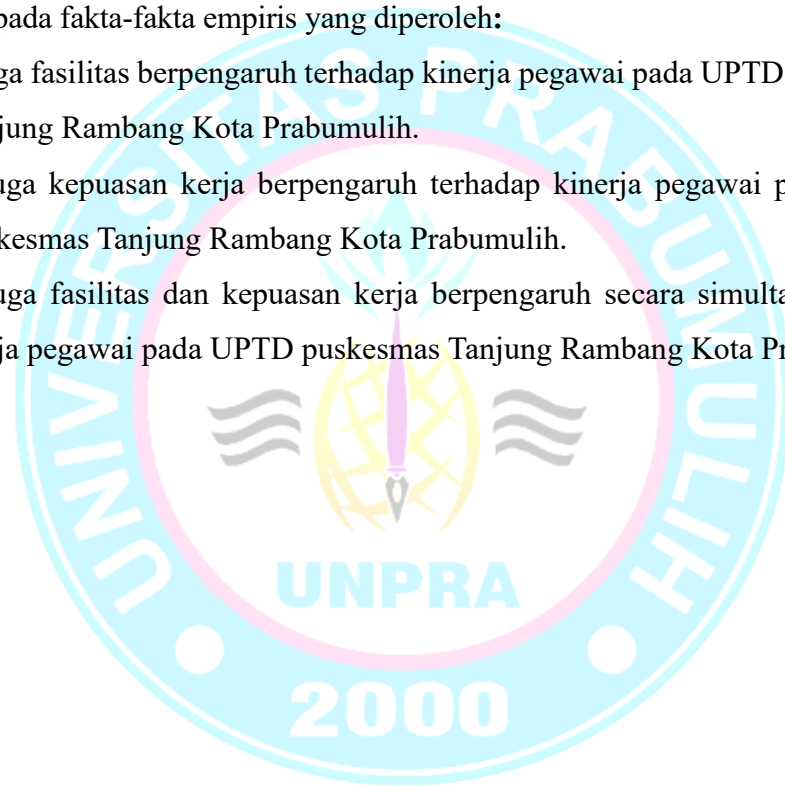
2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh:

H₁ : Diduga fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

H₂ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

H₃ : Diduga fasilitas dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2024). Pendekatan asosiatif dipilih untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sekaran, 2021). Desain kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada peran puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama serta relevansinya dengan permasalahan

fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Tanjung Rambang dinilai tepat sebagai lokasi penelitian.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada 15 November 2025 sampai dengan 5 Juni 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih sebanyak 88 orang yang terdiri dari 29 orang PNS, 7 orang TKS, dan 52 orang P3K.

3.3.2. Sampel

Sampel menurut sugiyono (2021:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila pupolasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan data, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul refresentatif atau mewakili. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sapling jenuh. Menurut Arikunto (2025) apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih yang berjumlah 88 orang, yaitu kepala UPTD, kasubbag tata usaha, klaster-klaster 63 orang, poned 11 orang, UGD 9 orang, penjaga pkm 1 orang, sopir 2 orang, penjaga UGD 1 orang, dan bagian bencana 1 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:67) variabel didefinisikan sebagai segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian dapat berupa hal-hal yang bervariasi atau berubah-ubah, baik dalam kuantitas maupun kualitas. Menurut Sugiyono (2021:67) variabel dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)
- b. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y)

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Harahap *et al.* (2023) menyatakan bahwa definisi operasional variabel bertujuan untuk memastikan adanya kesamaan pemahaman antara peneliti dan pihak lain yang memerlukan informasi penelitian mengenai makna variabel yang diteliti. Operasionalisasi variabel independen dan dependen dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Fasilitas (X1)	Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi.	1. Mudah dalam penggunaan	1 – 2
		2. Mempercepat proses kerja	3 – 4
		3. Sesuai dengan kebutuhan	5 - 7
		4. Mampu mengoptimalkan hasil kerja	8 - 10
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap	1. Lingkungan kerja	1 – 3
		2. Rekan kerja	4 – 5

	pekerjaannya; sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.	3. Pekerjaan sendiri 4. Pengawasan	itu 6 – 8 9- 10
Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Sikap kerja / kerja sama	1 – 2 3 – 5 6 - 7 8 - 10

3.5 Data

3.5.1. Jenis Data

Menurut Sugiyono, (2024:9) jenis data merupakan bentuk data yang dipilih peneliti, baik berupa angka maupun deskripsi yang disesuaikan dengan tujuan dan metode penelitian agar dapat memberikan gambaran mengenai variabel. Jenis data terdiri dari dua yaitu data yang dapat diperoleh dari data kualitatif dan data kuantitatif:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto. Data ini diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara rinci serta memahami makna dibalik suatu kejadian atau kondisi.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring* dan yang dapat diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik. Data ini sering kali digunakan untuk menggambarkan fenomena dalam bentuk angka.

3.5.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2024:9) sumber data terdiri dua yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan dapat berupa kuesioner, wawancara dan observasi secara langsung. Data ini belum

diolah atau dianalisis oleh pihak lain, sehingga memiliki tingkat orisinalitas yang tinggi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk dokumentasi berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku, dan lain sebagainya. Data ini diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain atau penelitian sebelumnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

a) Observasi

Menurut Sugiyono (2024:105) observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek atau fenomena yang diteliti oleh di lapangan, dalam arti penelitian ini mendatangi langsung objek penelitian untuk mengetahui aktivitas pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

b) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2024:314) dokumentasi adalah data yang berupa catatan peristiwa yang sudah terjadi biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

c) Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2024:93) studi pustaka adalah kajian teori dan refensi lain berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dapat menunjang dalam melakukan penelitian, hal ini dapat menunjang dalam menyusun tugas akhir.

d) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Menurut Sugiyono

(2022:137) wawancara digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden.

3.7 Instrumen Penelitian

Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Menurut Sugiyono (2022:102), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena, baik yang bersifat alamiah maupun sosial. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang dijadikan dasar untuk menentukan jarak interval pada alat ukur, sehingga jangka yang dihasilkan dari proses pengukuran bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2022:132-133), skala likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini memiliki tingkatan penilaian yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, yang disajikan dalam bentuk pernyataan yang diberi skor tertentu. Rincian penilaian tersebut dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner, mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson (r). Setiap nilai korelasi item pertanyaan dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% atau Sig 0,05. Item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel, dan sebaliknya tidak valid jika r hitung $< r$ tabel

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan keandalan instrumen penelitian, sehingga data yang diperoleh tetap stabil jika instrumen digunakan beberapa kali dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Jika nilai tersebut kurang dari 0,70, maka item pertanyaan perlu direvisi atau dihapus agar instrumen tetap mampu menghasilkan data yang konsisten.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021:69) uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, data tersebut terdistribusi secara normal.
- b. Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, data tidak terdistribusi secara normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sahir (2021:69) uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *spearman* dengan langkah yang harus dilakukan dengan menguji kolerasi dan *Spearman*.

Untuk mengetahui adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dengan ketentuan :

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka menunjukkan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independen) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

Bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Fasilitas Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

e = Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ghazali (2021:148). Uji ini digunakan untuk menguji dampak yang terjadi secara parsial (pervariabel) antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $Sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen (H_0 diterima, H_a ditolak).

2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $\text{Sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen (H_0 ditolak, H_a diterima).

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Ghazali (2021:148). Uji ini pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% Kriteria pengujian yang dimana itu :

1. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, $\text{Sig} < 0,5$ H_0 ditolak H_a diterima.
2. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, $\text{Sig} > 0,5$ H_0 diterima H_a ditolak.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) dimaksudkan dengan tingkat ketepatan baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (Uji R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (Uji R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (Uji R^2) dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas dan uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

UPTD Puskesmas Tanjung Rambang merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berada di Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih. Puskesmas ini didirikan untuk mendekatkan akses pelayanan kesehatan kepada masyarakat seiring perkembangan Kota Prabumulih pada awal tahun 2000-an.

Sebagai puskesmas, UPTD Puskesmas Tanjung Rambang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Pelayanan yang diberikan antara lain program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), imunisasi, keluarga berencana (KB), pelayanan gizi, penanggulangan penyakit, serta kesehatan lingkungan.

Selain memberikan pelayanan kesehatan, puskesmas ini juga aktif melakukan penyuluhan kesehatan dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan seperti posyandu dan kader kesehatan. Seiring perkembangannya, UPTD Puskesmas Tanjung Rambang terus meningkatkan sarana, prasarana, serta kualitas tenaga kesehatan guna memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

4.1.2 Tinjauan Umum/Analisis Kondisi Geografis dan Sosial UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

UPTD Puskesmas Tanjung Rambang terletak di Kelurahan Tanjung Rambang, Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Lokasi puskesmas berada di jalur utama penghubung Kota Prabumulih dengan Kabupaten Ogan Komering Ulu sehingga cukup mudah dijangkau oleh Masyarakat. Secara geografis, wilayah kerja Puskesmas Tanjung Rambang berada pada kawasan pinggiran kota dengan karakteristik wilayah perdesaan dan pemukiman masyarakat yang tersebar. Letaknya yang strategis menjadikan puskesmas ini sebagai salah satu pusat pelayanan kesehatan masyarakat di

Kecamatan Rambang Kapak Tengah. Batas-batas wilayah kerja UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Barat.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Muara Enim.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Cambai.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

4.1.3 Visi dan Misi UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

1. Visi:

“Mewujudkan Masyarakat yang Mandiri untuk Hidup Sehat”

2. Misi:

1. Meningkatkan mutu pelayanan dan manajemen puskesmas.
2. Mengoptimalkan pelayanan kesehatan perorang, keluarga, Masyarakat beserta lingkungannya
3. Mendorong kemandirian bagi perorangan, keluarga, dan Masyarakat untuk bergaya hidup sehat.
4. Menggerakkan promosi kesehatan yang berdaya guna sehingga Masyarakat berwawasan kesehatan.

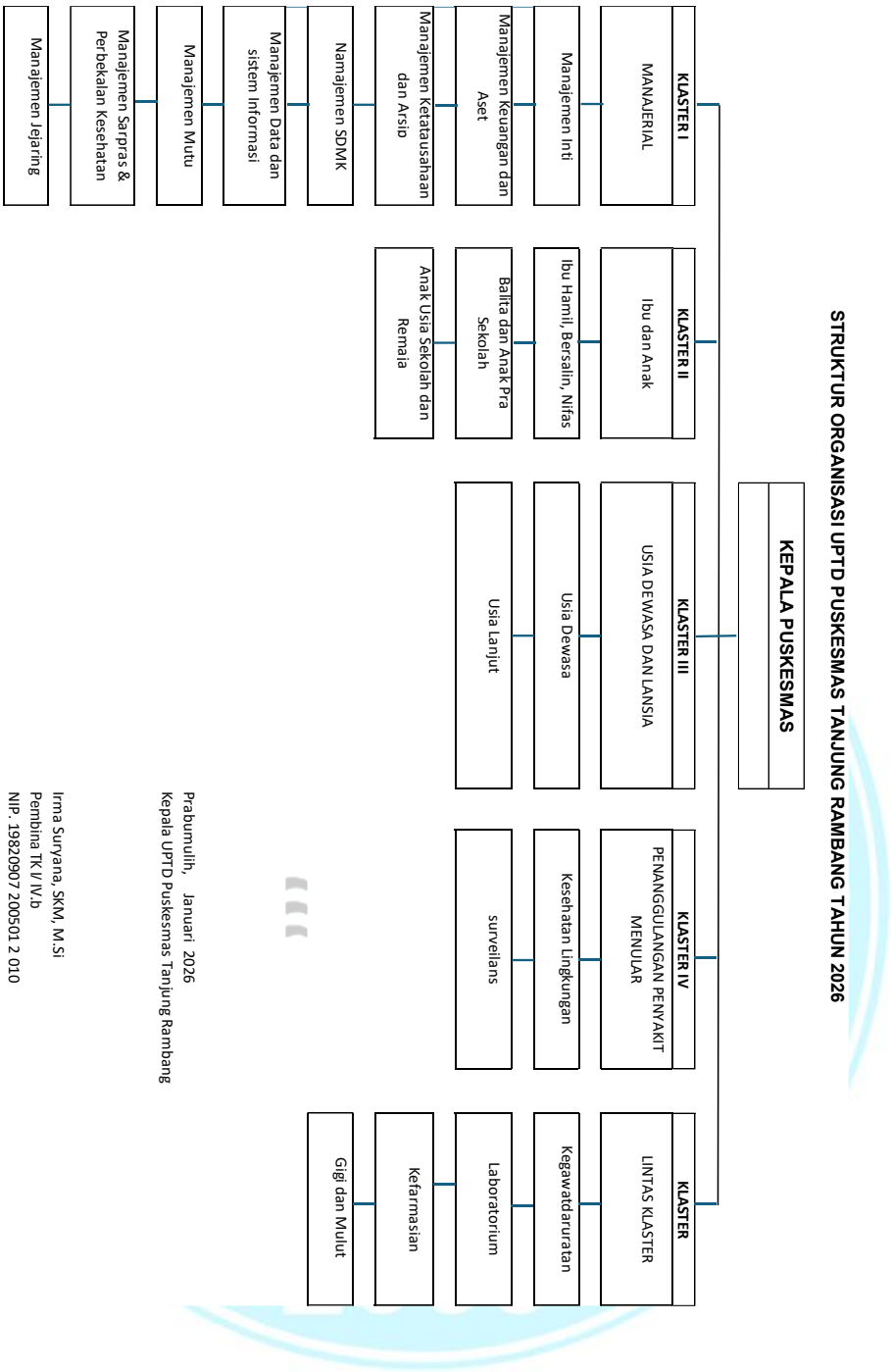
3. Motto

“ Kesehatan Anda Adalah Prioritas Kami”

Tata Nilai : SEHAT (Santun, Empati, Handal, Aktif, Tepat)

4.1.4 Struktur Organisasi Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Puskesmas.



4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Puskesmas, diuraikan tugas dan kewajiban sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas
- Mengatur, memimpin, dan mengawasi seluruh pelayanan serta kegiatan di puskesmas.

2. Klaster I – Manajerial

1. Manajemen Inti, Mengatur jalannya program dan pelayanan puskesmas.
2. Manajemen Keuangan dan Aset, Mengelola uang, anggaran, dan aset puskesmas.
3. Ketatausahaan, Mengurus administrasi dan surat-menyurat.
4. Manajemen SDM, Mengatur tenaga kerja atau pegawai kesehatan.
5. Manajemen Data dan Sistem Informasi, Mengelola data dan laporan kesehatan.
6. Manajemen Mutu, Menjaga kualitas pelayanan kesehatan.
7. Sarpras dan Perbekalan, Mengelola alat kesehatan dan fasilitas puskesmas.
8. Manajemen Jejaring, Menjalinkan kerja sama dengan instansi atau masyarakat.

3. Klaster II – Ibu dan Anak

1. Ibu dan Anak, Memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak.
2. Ibu Hamil, Bersalin, Nifas, Melayani pemeriksaan kehamilan sampai masa nifas.
3. Balita dan Anak Pra Sekolah, Memantau kesehatan dan tumbuh kembang balita.
4. Anak Sekolah dan Remaja, Membina kesehatan anak sekolah dan remaja.

4. Klaster III – Usia Dewasa dan Lansia

1. Usia Dewasa, Melayani kesehatan masyarakat usia dewasa.
2. Lansia, Memberikan pelayanan kesehatan lanjut usia.

5. Klaster IV – Penanggulangan Penyakit Menular

1. Kesehatan Lingkungan, Mengawasi kebersihan dan kesehatan lingkungan.
2. Surveilans, Memantau dan mencatat penyebaran penyakit.

6. Lintas Klaster

1. Kegawatdaruratan, Menangani pasien darurat.
2. Laboratorium, Melakukan pemeriksaan sampel kesehatan.

3. Kefarmasian, Mengelola dan memberikan obat.
4. Gigi dan Mulut, Memberikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuisioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuisioner. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebanyak 88 responden, yaitu seluruh pegawai aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Semua responden yang berjumlah 88 tersebut mendapat kuisioner, dan semua kuisioner telah dikembalikan selanjutnya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden, sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	19,3%
2	Perempuan	71	80,7%
	Jumlah	88	

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase 19,3%% dan responden perempuan sebanyak 71 orang dengan persentase 80,7%%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibanding laki-laki.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19-24	2	2,3%
2	25-29	11	12,5%
3	30-34	26	29,5%
4	>35	49	55,7
Jumlah		88	100%

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang pada penelitian ini meliputi responden dengan usia 19-24 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 2,3%, responden dengan usia 25-29 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 12,5%, responden dengan usia 30-34 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 29,5%%, responden dengan usia >35 tahun sebanyak 49 orang dengan tingkat persentase 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai aparatur sipil negara pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota paling banyak, yaitu berusia >35 tahun dengan jumlah 49 orang.

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari responden pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	6	6,8%
2	D3	54	61,4%
3	Sarjana	26	29,5%
4	Magister	2	2,3%
Jumlah		88	100%

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui jumlah responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 6 rang dengan tingkat persentase 6,8%, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 54 orang dengan tingkat persentase 61,4%, responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 29,5%, dan responden yang berpendidikan magister sebanyak 2 orang

dengan tingkat persentase 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang ada pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota berpendidikan Diploma Tiga (D3).

4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentasi
1.	0-3 Tahun	12	13,6%
2.	4-7 Tahun	9	10,2%
3.	8-11 Tahun	17	19,3%
4.	>11Tahun	50	56,8%
	Jumlah	88	100%

Sumber : Data diolah 2026

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui lamanya masa kerja dari responden di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih, terdiri dari lama kerja 0-3 tahun sebanyak 12 orang responden dengan tingkat persentase 13,6%, lama kerja 4-7 tahun sebanyak 9 orang responden dengan tingkat persentase 10,2%, lama kerja 8-11 tahun 17 orang responden dengan tingkat persentase 19,3%, dan lama kerja >11 tahun sebanyak 50 orang responden dengan tingkat persentase 56,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai aparatur sipil negara yang sudah bekerja sekitar >11 tahun di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

4.2.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi pegawai aparatur sipil negara pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Analisis pada distribusi jawaban merupakan bagian dari analisis deskriptif, dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner untuk setiap variabel dan deskripsi data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean). Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut:

1. 1,0 – 1,80 sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 tidak baik
3. 2,61 – 3,40 kurang baik
4. 3,41 – 4,20 baik
5. 4,21 – 5,00 sangat baik

Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan di bahas yaitu pengaruh fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas (X1)

Untuk mengetahui penilaian 88 responden terhadap variabel fasilitas (X1) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 pernyataan yang berkaitan dengan fasilitas. Tanggapan dari responden mengenai fasilitas dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai Fasilitas

Kinerja	Frekuensi											Total		Ȳ
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		ST/1					
P1	34	170	47	188	5	15	2	4	0	0	88	377	4,28	
P2	30	150	47	188	8	24	3	6	0	0	88	368	4,18	
P3	24	120	47	188	13	39	4	8	0	0	88	355	4,03	
P4	34	170	45	180	8	24	1	2	0	0	88	376	4,27	
P5	40	200	40	160	7	21	1	2	0	0	88	383	4,35	
P6	32	160	46	184	9	27	1	2	0	0	88	377	4,23	
P7	35	175	46	184	6	18	1	2	0	0	88	379	4,30	
P8	30	150	50	200	7	21	1	2	0	0	88	373	4,23	
P9	32	160	47	188	9	27	0	0	0	0	88	375	4,26	
P10	31	155	47	188	9	27	1	2	0	0	88	372	4,22	
Nilai rata -rata													4,24	

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap fasilitas memiliki nilai rata-rata sebesar 4,24 dari item pernyataan dengan kriteria sangat baik. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,35, yaitu pernyataan nomor 5 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,03, yaitu pernyataan nomor 3.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 88 responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Frekuensi										Total	X̄2	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		ST/1				
P1	32	160	50	200	5	15	1	2	0	0	88	377	4,28
P2	34	170	48	192	5	15	1	2	0	0	88	379	4,30
P3	35	175	49	196	4	12	0	0	0	0	88	383	4,35
P4	33	165	51	204	4	12	0	0	0	0	88	381	4,32
P5	32	160	52	208	3	9	1	2	0	0	88	379	4,30
P6	33	165	51	204	4	12	0	0	0	0	88	381	4,32
P7	23	115	55	220	10	30	0	0	0	0	88	365	4,14
P8	28	140	53	212	6	18	1	2	0	0	88	372	4,22
P9	26	130	55	220	6	18	1	2	0	0	88	370	4,20
P10	32	160	50	200	6	18	0	0	0	0	88	378	4,29
Nilai rata -rata													4,27

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27 dari item pernyataan dengan kriteria sangat baik. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,35 yaitu

pernyataan nomor 3 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,14 yaitu pernyataan nomor 7.

4.2.2.3 Tanggapan Responder Mengenai Kinerja

Untuk mengetahui penilaian dari 88 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan salah satu variabel terikat maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai Kinerja pegawai (n=88)

Kinerja	Frekuensi										Total		Ȳ
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		ST/1				
P1	38	190	46	184	4	12	0	0	0	0	88	386	4,38
P2	37	185	45	180	5	15	1	2	0	0	88	382	4,34
P3	34	170	43	172	11	33	0	0	0	0	88	375	4,26
P4	33	165	46	184	9	27	0	0	0	0	88	376	4,27
P5	39	195	42	168	7	21	0	0	0	0	88	384	4,36
P6	38	190	46	184	4	12	0	0	0	0	88	386	4,38
P7	25	125	47	188	15	45	1	2	0	0	88	360	4,09
P8	32	160	50	200	6	18	0	0	0	0	88	378	4,29
P9	29	145	52	208	7	21	0	0	0	0	88	374	4,25
P10	31	155	52	208	5	15	0	0	0	0	88	378	4,29
Nilai rata -rata													4,29

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 4,29 dari item pernyataan dengan kriteria sangat baik . Tanggapan reponden dengan nilai tertinggi 4,38 yaitu nomor 1 dan 6 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,09 yaitu pernyataan nomor 7.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Uji validitas yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 5%
4. Nilai r_{tabel} pada $df = n-2 = 88-2 = 86$, $\alpha = 0,05$ uji dua arah adalah 0,209.

Pada tahap pengambilan data, kuesioner berisikan 30 pernyataan yang menyangkut variabel bebas, yaitu fasilitas dan kepuasan kerja dan juga variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Fasilitas)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.1136	24.240	.759	.766	.929
P2	38.2159	24.240	.687	.709	.933
P3	38.3636	24.142	.654	.580	.936
P4	38.1250	24.318	.751	.635	.930
P5	38.0455	24.182	.767	.808	.929
P6	38.1591	24.204	.764	.761	.929
P7	38.0909	24.107	.820	.815	.927
P8	38.1591	24.066	.837	.841	.926
P9	38.1364	25.361	.626	.579	.936
P10	38.1705	23.890	.823	.780	.926

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel fasilitas dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai kolerasi mempunyai nilai diatas r tabel yaitu $>0,209$ yang berarti item pernyataan pada kuesioner fasilitas (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.50	20.276	.844	.900	.949
P2	38.48	20.183	.851	.856	.949
P3	38.43	21.076	.770	.877	.952
P4	38.45	21.009	.794	.792	.951
P5	38.48	20.413	.865	.858	.948
P6	38.45	20.963	.804	.855	.951
P7	38.64	21.131	.714	.719	.955
P8	38.56	20.365	.833	.939	.950
P9	38.58	20.361	.851	.937	.949
P10	38.49	21.080	.735	.607	.954

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kepuasan dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai kolerasi mempunyai nilai diatas r tabel yaitu $>0,209$ yang berarti item pernyataan pada kuesioner kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.56	20.525	.789	.775	.932
P2	38.60	20.173	.762	.770	.933
P3	38.68	20.059	.745	.786	.934
P4	38.67	20.178	.765	.755	.933
P5	38.58	20.178	.780	.768	.933
P6	38.56	20.502	.794	.765	.932
P7	38.85	20.357	.647	.606	.940
P8	38.65	20.484	.775	.773	.933
P9	38.69	20.491	.771	.746	.933
P10	38.65	20.691	.763	.633	.934

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai kolerasi mempunyai nilai diatas r tabel yaitu $>0,209$ yang berarti item pernyataan pada kuesioner kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah. Pada uji reliabilitas pada kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronboach Alpha* dengan bantuan pebantuan perhitungan menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuisisioner tersebut reliable
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka kuisisioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai	Keterangan
X1	0,937	0,60	Reliabel
X2	0,956	0,60	Reliabel
Y	0,940	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach'Alpha* variabel Fasilitas (X1) sebesar 0,937, variabel Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,956 dan variabel kinerja pegawai 0,940. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel > 0.60 dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terhadap asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan

untuk menghilangkan masalah tersebut. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu dengan grafik *Kolmogorov smirnow*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.87905631
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.076
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.184
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.174
		.194

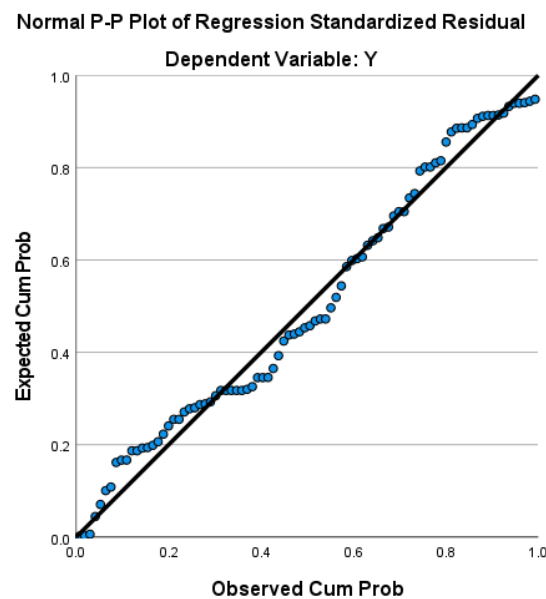
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.



Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variable penelitian semuanya terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variable bebas mana yang mempengaruhi variable terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,05$ maka model terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.657	5.928		5.509	.000		
X1	.189	.097	.206	1.942	.055	.996	1.004
X2	.053	.105	.054	.507	.613	.996	1.004

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 26)

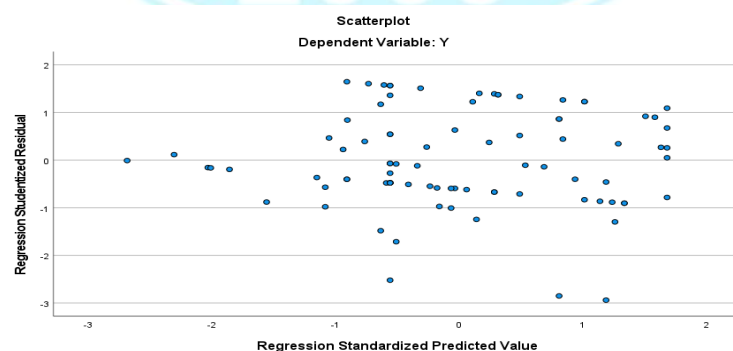
Berdasarkan table 4.13 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk fasilitas (X1) sebesar 1,004 dengan nilai *tolerance* 0,996 dan nilai kepuasan kerja (X2) sebesar 1,004 dengan nilai *tolerance* 0,996. Dari semua variable tersebut dapat dilihat bahwa nilai-nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.5 Metode Analisis Data

4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variable fasilitas(X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi ini memasukkan dua variable indenpenden, yaitu fasilitas dan kepuasan kerja. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel fasilitas dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai aparatur sipil Negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1(Constant)	32.657	5.928			5.509	.000		
Fasilitas	.189	.097	.206		1.942	.055	.996	1.004
Kepuasan	.053	.105	.054		.507	.613	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.14 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 32.657 + 0,189X_1 + 0,053 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 32,657 artinya apabila nilai fasilitas dan kepuasan kerja adalah nol (0) maka kinerja pegawai aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih nilainya sebesar 32,657.

2. Koefisien regresi pada variabel fasilitas (X1) sebesar 0,189 (nilainya positif), artinya terjadi hubungan yang positif antara fasilitas dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan suatu satuan variabel fasilitas (dependen) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,053 (nilainya positif), artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel fasilitas (independen) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,053 satuan.

4.5.2 Hasil Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

3. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $Sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen (H_0 diterima, H_a ditolak).
4. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $Sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen (H_0 ditolak, H_a diterima).
5. Nilai t table pada $df = n-2 = 88-2 = 86$ $\alpha = 0,05$ uji dua arah Adalah 1,987

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.171	7.747		4.152	<,001
	x1	-.029	.189	-.017	-.152	.879
	x2	.294	.107	.298	2.743	.007

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026 (SPSS 26)

1. Pengaruh variabel fasilitas (X1) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} -0,152 < t_{tabel} 1,987$ signifikansi $0,879 > 0,05$. Maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja

pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa thitung 2,743 > ttabel 1,987 signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

4.5.3 Hasil Uji Simultan

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $Sig < 0,5$ H_0 ditolak H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $Sig > 0,5$ H_0 diterima H_a ditolak.
3. Nilai F_{tabel} pada $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$, $df_2 = n-k-1 = 88-2-1 = 85$ $\alpha = 0,05$ adalah 3,95.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.312	2	48.656	4.004	.022 ^b
	Residual	1033.006	85	12.153		
	Total	1130.318	87			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} atau $> F_{tabel}$ atau $4.004 > 3,95$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_3 diterima dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variable fasilitas (X1) dan kepuasan kerja

(X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih (H3 diterima).

4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen.

Nilai determinasi adalah antara nol dan satu, terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.711	1.056

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel 4.17 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) diketahui memilih nilai sebesar 0,711 Hal ini berarti besarnya pengaruh variable fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih sebesar 71,1% sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Fasilitas (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Fasilitas (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (fasilitas) sebesar 0,189 satuan artinya apabila variabel fasilitas mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,189. Variabel fasilitas (X1) memiliki pengaruh negatif secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,152 < 1,987$ dengan nilai signifikan sebesar $0,879 > 0,05$. Artinya tidak berpengaruh tidak signifikan antara fasilitas (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2022) dengan judul Pengaruh penempatan kerja,

beban kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai perantara, menyatakan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tersedianya fasilitas kerja belum mampu meningkatkan hasil kerja pegawai secara optimal.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (kepuasan Kerja) sebesar 0,053 satuan artinya apabila variabel fasilitas mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,053. Variabel fasilitas (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.743 > 1,987$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

4.6.3 Pengaruh Fasilitas (X1) dan Kepuasan kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel Fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4.004 > 3,10$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Artinya secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel fasilitas dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih adalah sebesar 71,7% sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas (X1) tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,152 < 1,987$) dan nilai signifikansi sebesar $0,879 > 0,05$.
2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,743 > 1,987$) dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.
3. Fasilitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,004 > 3,10$) dan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Besarnya kontribusi pengaruh fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan tanggapan responden dan analisa penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap ketersediaan, kelengkapan, dan kondisi fasilitas kerja yang digunakan oleh pegawai agar sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan. Pihak puskesmas juga perlu memastikan bahwa seluruh sarana dan prasarana kerja dapat berfungsi

dengan baik sehingga mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan sesuai kebutuhan, pegawai diharapkan dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

2. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan karier. Selain itu, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai juga perlu ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, pegawai akan memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja secara optimal.
3. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kinerja secara berkala. Selain itu, pemberian arahan yang jelas mengenai tugas dan target kerja perlu terus dilakukan agar pegawai dapat bekerja secara terarah dan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan. Dengan demikian, pegawai diharapkan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat serta mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar Sidik, H., Aziz, S., & Taolin, M. L. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: (Studi pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 1(2), 72–79.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502–512.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 3(2), 170–178.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Fitra, Y., & Halimah. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Interna Kawan Setia Karawang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4).
- Ghozali (2021). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.
- Halimah, H., Darka, D., & Saputra, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 15631–15640.
- Hidayat, F., Suwandi, & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai perantara. *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(2)
- Hidayatullah, S., Maulana, E., & Arisandi, E. (2025). Analisis pengaruh fasilitas, suasana, kondisi tempat, kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Balangan. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(7), 3046–3054.
- Mafra, N. U., & Turipan. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2).

- Marsela, L. A., Amriani, E., & Andari, T. T. (2024). Pengaruh kualitas produk dan kepercayaan terhadap kepuasan konsumen dalam membentuk loyalitas konsumen (Pengguna platform aplikasi marketplace di Kota Malang). *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(5), 367–376.
- Maulinna Widadi, P., Khan, M. A., Bukhori, E., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, kerja sama tim, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada outlet Indomaret Ares Bekasi Utara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 3(1).
- Nandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta*, 16(2). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*.
- Nurhayati, S. (2022). Peran teknologi dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Untar*, 10(2), 101–115
- Parangin-Angin, S. U. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tebing Tinggi. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, 7(1), 1–14.
- Peraturan Menteri Kesehatan NO 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Puskesmas
- Prawira, I. (2023). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Rasyad, R., & Puspasari, A. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Psikologi Widya Wiwaha Bekasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 398–405.
- Rifana, M., Afuan, M., & Dika, R. P. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Agro Sungaiteramang Estate. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 42–52. E-ISSN 2828-3031.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Setyoningrum, A.P., & Abdullah, M.A.F. (2004). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Neraca: jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(6), 397-405.

Simanungkalit, E., Dewi, M., & Suseno, B. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Mas Perkasa Medan. *Journal of Humanities and Social Studies*, 2(1), 141–150.

Sugiyono (2024) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Suwanto, S. (2023). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 419–429.

Wangidjaja, F., & Edalmen. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(2), 333–342.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin kampus



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 10 November 2025

Nomor : /MN/ FEB/ UNPRA/X/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Izin Observasi

Kepada Yth.
 Kepala Puskesmas Tanjung Rambang
 di
 Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin Observasi kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Fhuji Erlizer
NIM	: 2022110102
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan izin Observasi.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Manajemen


Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Para 71a, 30111, 01 1000 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail :

Lampiran 2 :Surat Balasan

	PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH DINAS KESEHATAN UPTD PUSKESMAS TANJUNG RANGBANG Jl. Raya Prabumulih-Baturaja Kel. Tanjung Rambang Kec. Rambang Kapak Tengah Prabumulih Email :	
SURAT KETERANGAN NOMOR : 800.1/03 /PKM-TR/III/2026		
TENTANG		
SURAT BALASAN		
Dasar	: Surat dari Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Nomor.800.1/918/Dinkes/2026, tanggal 02 Maret 2026 Perihal izin Penelitian	
MENERANGKAN		
Bahwa Nama NIM Program Studi Universitas Judul Penelitian Waktu Penelitian	: Fhuji Erlizer : 2022110102 : S1 Manajemen : Universitas Prabumulih : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih : 3 Bulan (08 Maret 2026 – 05 Juni 2026)	
Telah kami setuju untuk melaksanakan pengambilan data di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. Dalam rangka pelaksanaan skripsi. Demikian saya sampaikan , atas kerjasama nya saya ucapkan terimakasih.		
Dikeluarkan di : Prabumulih Pada tanggal : 02 Maret 2026 Kepala UPTD Puskesmas Tanjung Rambang		
		
Imaodunnya SKM M Si Per. 19/03/2026 Nip. 198307005042010		

Lampiran 3 : Surat Keterangan

	PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH DINAS KESEHATAN UPTD PUSKESMAS TANJUNG RAMBANG Jl. Raya Prabumulih-Baturaja Kel. Tanjung Rambang Kec. Rambang Kapak Tengah, Prabumulih. Email : puskesmas.tanjungrambang@prabumulih.go.id	
SURAT KETERANGAN NOMOR : 800.1/06 /PKM-TR/VI/2026 TENTANG SELESAI PENELITIAN		
Dasar :	Surat dari Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Nomor:800.1/918/Dinkes/2026, tanggal 12 Juni 2026 Perihal izin Penelitian	
MENERANGKAN		
Bahwa Nama : NIM : Program Studi : Universitas : Judul Penelitian : Waktu Penelitian :	Fhuji Erlizer 2022110102 S1 Manajemen Universitas Prabumulih Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih 3 Bulan (08 Maret 2026 – 05 juni 2026)	
Benar yang Namanya tersebut di atas TELAH SELESAI melaksanakan Pengambilan data dan melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota prabumulih. Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.		
Dikeluarkan di : Prabumulih Pada tanggal : 12 Juni 2026 Kepala UPTD Puskesmas Tanjung Rambang		
		
Imaduliyana, SKM, M.Si Pemula 14/11/2023 Nip. 1982041700502010		

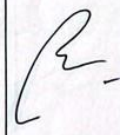
Lampiran 4 : Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Enderekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu 10/12/18	BAB I	- Teknik Pendua. - Sike / jumpa - Tujuan Penelitian - Rumusan masalah - Fenomena Gap. - Kritik variabel perse - Citaran dan objek - Penelitian berdasarkan - Observasi		
Kamis 11/12/18	BAB I	- Ace - Lanjut ke BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTR. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Enderekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu. 17/11/21	Bab II	- Sitas dan kutipan - penelitian terdahulu - Hipotesis - Teknik pemhcan.		
Rabu 18/12-21	Bab II	- Indikator variabel kinerja - Hipotesis ($H_0 \times H_a$)		
Juin 5/1-26	Bab II	- Aca - Lampir w bab II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Pabu. 7/1-26	Bab III	- Populasi dan Sampel. - Partisi Batasan Populasi. - Metode pengumpulan data. - Tambahan kriteri. vs. - Heterogenitas. - Teknik vs. Hipotesis (y & x vs. P.).		
Kemir 8/5-26	Bab IV	- Ace. - Penutup Full Paper. - Penutup Pustakawan. - Penutup Slide PPT. - Penutup Seminar Pr.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTR 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 25/5/2024	GRB IV	- Teknis penulisan. - Struktur organisasi di perbesar ke sumber - Urutan tabel lebih berkesinambungan? - Tabel tanpa garis tegak - tabel isi valid data di garis dengan SS (kop hasil SIKAS) - Struktur keorganisasian tanggapan - keperluan - keperluan + tabel.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kumpi 4/6-26	- BAB IV	- pada uji Validitas dengan Summary hasil SPSS. - Uji Hipotesis yg t - Interval tasep Res Pemb.		
Jumt 5/6-26	- BAB IV	- Pemb. uraian Hasil uji Validitas uji Hipotesis (yg t)		
Jumt 17/6-26	- BAB IV	- Aco. - Langkah kerja IV.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK/2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
 NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Romsa Endrekson, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumt 12/6-22	BAB V	kesimpulan menjadi Jumlah abs Pemrosesan Paku BAB I Sajian menjadi rekon Sai lepatu para pihak ata dan kupa hune apakah		
Senin 15/6-22	BAB V	- kel - Graph Full papannya - Siplu Artikel Jurnal - Siplu Slide / PPT - Graph berhuruf data - Rekanah vsc ta		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 1/12	Bab I	- Perbaiki Penulisan Gresi dengan menggunakan bahasa Indonesia yang benar	AB	
Selasa 2/12	Bab I	- Penulisan singkatan sebaiknya ditulis baru singkatan	AB	
Kamis 7/12	Bab I	- Rapikan penulisan di bagian penelitian.	AB	
Kamis 1/12	Bab I	- tambahkan paragraf nya dan susun ulang	AB	
Senin 5/12	Bab I	- Ace	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUP TK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu 10 / 11	BAB I	- Perbaiki perulakannya sesuai dengan panduan		
Kamis 11 / 11	Bab II	- perbaiki teori kemampuan yang sesuai dengan		
Senin 12 / 11	Bab II	- perbaiki lagi rumus		
Senin 15 / 11	Bab II	- Ate		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
PTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 23/12/12	BAB III	- Perbaiki sampulnya sesuai dengan syarat		
Rabu 24/12/12	BAB III	- Perbaiki teori pada saat perpajakan		
Senin 5/1/2013	BAB III	- Perbaiki lagi data yang ada di populasi sampel rumus Slovin untuk sampel		
Jelasa 6/1/2013	BAB III	- Ace		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/5-2026	BAB IV	- perbaiki lasi penulisan tabel jungan Terpeto-petong Sub. Judul harus masuk sedikit tidak sama luas.		
	BAB IV	- untuk tulisan di tabel bisa gunakan point 8-11 agar tabel bisa terah, untuk penulisan rumus di tempelkan di tabel		
	BAB IV	- ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M.
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



Dipindai dengan CamScanner



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Fhuji Erlizer
NIM : 2022110102
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Staf UPTD Tanjung Rambang Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Baris W	Kesimpulan tidak perlu pangung camp mengangahi dari jumlah yang akan labur		
	Baris V	penelitian masalah banyak yang kurang karena kurang		
	Baris V	- Me		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Deshana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN. 0207088802



Lampiran 5 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi di Program S1, Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih”**

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, saya mohon bantuan bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Anda dimohon untuk membaca dengan cermat dan teliti. Seluruh jawaban akan dijamin kerahasiannya.

Atas perhatian dan kesedian waktunya, saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data responden berikut:

Berilah tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : (yang paling sesuai dengan kondisi anda)

1. Nama Lengkap

2. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia anda saat ini

- | | |
|------------------|------------------|
| a. 19 – 24 tahun | c. 30 – 34 tahun |
| b. 25 – 29 tahun | d. > 35 tahun |

4. Tingkat Pendidikan

- | | |
|------------------|-------|
| a. SMA Sederajat | c. S1 |
| b. D3 | d. S2 |

5. Masa Kerja

- | | |
|----------------|-----------------|
| a. 0 – 3 tahun | c. 8 – 11 tahun |
| b. 4 – 7 tahun | d. > 11 tahun |

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada lembar yang telah disediakan

Keterangan Jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Pertanyaan

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Fasilitas (X1)						
1.	Fasilitas kerja yang tersedia di puskesmas mudah digunakan oleh pegawai					
2.	Peralatan kerja yang digunakan tidak menyulitkan dalam pelaksanaan tugas					
3.	Fasilitas kerja yang ada jarang mengalami kerusakan					
4.	Ketersediaan fasilitas kerja membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan					
5.	Fasilitas kerja mendukung kelancaran pelayanan kepada masyarakat					
6.	Sarana dan prasarana kerja telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
7.	Fasilitas kerja yang disediakan membuat pekerjaan menjadi lebih aman					
8.	Fasilitas kerja membantu meningkatkan efisiensi waktu kerja					
9.	Fasilitas yang memadai membantu saya mencapai hasil kerja optimal					
10.	Secara keseluruhan, fasilitas kerja di puskesmas sudah mendukung kinerja pegawai					

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Kepuasan (X2)						
1.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di puskesmas ini					
2.	Kondisi ruang kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja					
3.	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dan harmonis					
4.	Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya					
6.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti dan manfaat					
7.	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas					
8.	Pengawasan yang dilakukan atasan bersifat adil dan objektif					
9.	Saya merasa dihargai atas hasil ,kerja yang saya capai					
10.	Secara keseluruhan, saya merasa puas bekerja di UPTD puskesmas ini					

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Kinerja (Y)						
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Volume pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan tenaga kerja					
5.	Saya dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
6.	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab					
7.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim					

9.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan					
10.	Secara keseluruhan, saya menilai kinerja saya sudah baik					

	X1 = FASILITAS										
NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	10	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
7	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
11	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
13	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	31
15	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	41
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	43
20	2	3	2	3	2	2	2	2	5	2	25
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	41
28	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
29	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
32	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	37
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
46	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
47	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	37
48	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	5	4								

X2 = PUASAN KER												
KE	JA											
NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	10	TOTAL	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	43	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33	
6	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	35	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
8	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43	
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
12	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
14	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	42	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
39	2	2	4	4	2	4	3	2	2	3	28	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
42	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43	
43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
45	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	42	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
50	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	41	
51	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45	
52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	
53	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	40	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
55	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	42	
56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	
57	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	43	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
59	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	
60	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46	
61	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	
62	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	42	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
70	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
83	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	
84	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	

Lampiran 7 Tabel t dan Tabel F

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 8 Hasil SPSS

Uji Validitas

X1 = Fasilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.1136	24.240	.759	.766	.929
P2	38.2159	24.240	.687	.709	.933
P3	38.3636	24.142	.654	.580	.936
P4	38.1250	24.318	.751	.635	.930
P5	38.0455	24.182	.767	.808	.929
P6	38.1591	24.204	.764	.761	.929
P7	38.0909	24.107	.820	.815	.927
P8	38.1591	24.066	.837	.841	.926
P9	38.1364	25.361	.626	.579	.936
P10	38.1705	23.890	.823	.780	.926

X2 = Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.50	20.276	.844	.900	.949
P2	38.48	20.183	.851	.856	.949
P3	38.43	21.076	.770	.877	.952
P4	38.45	21.009	.794	.792	.951
P5	38.48	20.413	.865	.858	.948
P6	38.45	20.963	.804	.855	.951
P7	38.64	21.131	.714	.719	.955
P8	38.56	20.365	.833	.939	.950
P9	38.58	20.361	.851	.937	.949
P10	38.49	21.080	.735	.607	.954

Y = Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.56	20.525	.789	.775	.932
P2	38.60	20.173	.762	.770	.933
P3	38.68	20.059	.745	.786	.934
P4	38.67	20.178	.765	.755	.933
P5	38.58	20.178	.780	.768	.933
P6	38.56	20.502	.794	.765	.932
P7	38.85	20.357	.647	.606	.940
P8	38.65	20.484	.775	.773	.933
P9	38.69	20.491	.771	.746	.933
P10	38.65	20.691	.763	.633	.934

Uji Reliabilitas

X1 = Fasilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

X2 = Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

Y = Kinerja Pegawai

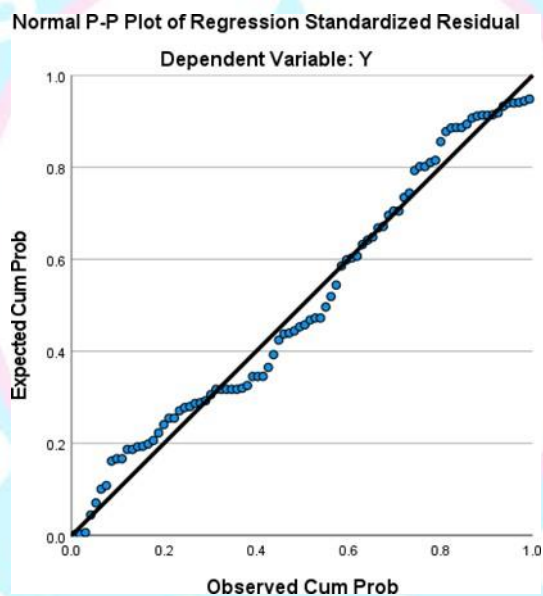
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

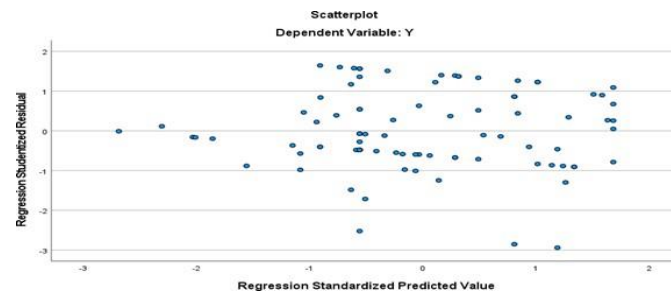
N		88	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.87905631	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.076	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.184	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.174
		Upper Bound	.194



Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	32.657	5.928		5.509	.000		
X1	.189	.097	.206	1.942	.055	.996	1.004
X2	.053	.105	.054	.507	.613	.996	1.004

Uji Heterokendasitas



Analisis Regresi Linier

odel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.657	5.928		5.509	.000		
Fasilitas	.189	.097	.206	1.942	.055	.996	1.004
Kepuasan	.053	.105	.054	.507	.613	.996	1.004

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.171	7.747		4.152	<.001
x1	-.029	.189	-.017	-.152	.879
x2	.294	.107	.298	2.743	.007

a. Dependent Variable: y

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.312	2	48.656	4.004	.022 ^b
	Residual	1033.006	85	12.153		
	Total	1130.318	87			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.711	1.056

a. Predictors: (Constant), x2, x1

RIWAYAT HIDUP



Fhuji Erlizer adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di kota prabumulih, 18 juli 2003. Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Masron Dan Ibu Erta Marleni. Penulis bertempat tinggal di Dusun 1 Desa Kemang Tanduk. Kecamatan Rambang Kapak Tengah, penulis pertama kali memulai jenjang Pendidikan di TK Paud Bunga Tanjung Prabumulih pada tahun 2008 dan melanjutkan di SD Negeri 65 Prabumulih dan lulus pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan di SMP Negeri 11 Prabumulih dan lulus pada tahun 2018. Setelah lulus di SMP Negeri 11 Prabumulih Penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 8 Prabumulih dengan jurusan ilmu pengetahuan alam dan lulus pada tahun 2021. Penulis tidak langsung melanjutkan pendidikan perguruan tinggi ditahun yang sama, melainkan pada tahun berikutnya di tahun 2022 Pendidikan perguruan tinggi dan tercatat Mahasiswa di Universitas Prabumulih fakultas ekonomi dan bisnis dengan program studi manajemen. Sebagai bentuk tanggung jawab akademik, penulis telah menyusun dan menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Fasilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.”**