



# Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo, Kecamatan Sesean Suloara', Kabupaten Toraja Utara

## *The influence of work facilities and work motivation on employee performance at the Lempo Community Health Center (UPT Puskesmas Lempo), Sesean Suloara's District, North Toraja Regency*

Reski Parura\*, Dwibin Kannapadang, Jens Batara Marewa  
Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

### Abstrak

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo.

**Desain/metodologi/pendekatan** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari 47 pegawai dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup. Analisis data meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai sig.  $0,005 < 0,05$ ). Demikian pula, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai sig.  $0,033 < 0,05$ ). Secara keseluruhan, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada UPT Puskesmas Lempo.

**Keterbatasan penelitian** – Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup satu pusat kesehatan masyarakat (UPT Puskesmas Lempo) dengan jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 47 responden, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi secara luas untuk institusi kesehatan yang lebih besar.

**Implikasi** – Secara praktis, temuan ini menyarankan agar manajemen UPT Puskesmas Lempo memprioritaskan perbaikan fasilitas kerja dan menjaga motivasi kerja tetap tinggi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pentingnya dukungan fisik dan dorongan psikologis dalam lingkungan pelayanan publik.

**Kebaruan** – Originalitas penelitian ini terletak pada fokus spesifik integrasi antara fasilitas kerja dan motivasi dalam konteks Puskesmas daerah, yang memberikan bukti empiris mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berdampak langsung pada kualitas layanan kesehatan masyarakat.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Puskesmas.

### Abstract

**Purpose** – This study aims to determine and analyze the effect of work facilities and work motivation on employee performance at the UPT Puskesmas Lempo.

**Design/methodology/approach** – This study employs a quantitative, survey-based approach. The population consists of 47 employees, and a saturated sampling technique (census) was applied. Data were collected through the distribution of closed-ended questionnaires. The data analysis includes instrument testing (validity and reliability), classical assumption testing, and multiple linear regression analysis to test the hypotheses.

**Findings** – The results indicate that work facilities have a positive and significant effect on employee performance (sig. value  $0.005 < 0.05$ ). Similarly, work motivation also has a positive and significant effect

on employee performance (sig. value 0.033 < 0.05). In conclusion, work facilities and work motivation influence employee performance both partially and simultaneously at the UPT Puskesmas Lempo.

**Research limitations** – This study is limited to a single public health center (UPT Puskesmas Lempo). It has a relatively small sample size of 47 respondents, which may limit the generalizability of the findings to larger healthcare institutions.

**Implications** – Practically, these findings suggest that the management of UPT Puskesmas Lempo should prioritize improving work facilities and maintaining high work motivation to optimize employee performance. Theoretically, this study reinforces the importance of human resource management theories, specifically regarding the provision of physical support and psychological drivers in public service environments.

**Originality** – The originality of this study lies in its specific focus on the integration of work facilities and motivation within the context of a regional public health center (Puskesmas), providing empirical evidence on how these two factors directly impact the quality of public health services.

**Keywords:** Work Facilities, Work Motivation, Employee Performance, Puskesmas.

#### Histori Artikel:

Diterima: 21 Januari 2025, Direvisi: 3 Februari 2026, Disetujui: 4 Februari 2026, Dipublikasikan: 17 Februari 2026.

#### \*Penulis Korespondensi:

reskiparura459@gmail.com

#### DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1061>

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam organisasi karena kinerja yang optimal berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, menghasilkan output berkualitas, serta berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Kendala yang muncul di UPT Puskesmas, seperti keterbatasan tenaga kesehatan dan peralatan medis, dapat menurunkan kualitas pelayanan, sehingga peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang optimal tidak terlepas dari faktor yang memengaruhinya, antara lain fasilitas kerja dan motivasi kerja.

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga mempermudah penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan produktivitas (Dwi Poetra, 2019). Selain fasilitas, motivasi kerja juga memengaruhi kinerja pegawai karena pegawai yang termotivasi cenderung lebih giat dan produktif (Rohmah & Sukarman, 2025). Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain fasilitas, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu motivasi kerja. Organisasi atau perusahaan membutuhkan pegawai yang giat dalam bekerja guna mencapai keberhasilan yang sempurna. Maka, perlu adanya motivasi agar yang diinginkan tercapai. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu motivasi untuk para pegawai adalah dengan memberikan sarana dan prasarana yang cukup memadai untuk menunjang kinerja pegawai agar lebih giat dalam menjalankan pekerjaan (Rohmah, Sukarman, 2025)

UPT Puskesmas Lempo merupakan sebuah tempat pelayanan kesehatan masyarakat yang berlokasi di Kelurahan Sesean Matallo, Kecamatan Sesean Suloara'. Puskesmas ini sudah

lama berdiri dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang ada di Kecamatan Sesean Suloara’.

Berdasarkan praobservasi yang telah dilakukan pada tanggal 18 Desember 2024, hasil wawancara dengan kepala puskesmas menjelaskan fenomena yang terjadi, yakni mengenai fasilitas kerja. Di mana pada bagian fasilitas kerja alat kesehatan (reagen laboratorium) terbatas dan hal ini dapat menghambat proses pemantauan kondisi pasien. Selain itu, masalah jaringan yang kurang stabil juga menjadi sebuah kendala yang dapat menghambat proses data, pelaporan, serta akses informasi seputar kesehatan. Selain itu, ruang kepala puskesmas (plafon) juga sudah rapuh dan ini menjadi kendala bagi proses berjalannya pekerjaan.

Di sisi lain, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPT Puskesmas dan akan lebih memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk lebih optimal saat bekerja karena termotivasi dengan adanya penghargaan, pengakuan, dan kepemimpinan yang baik, sebab tanpa motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, dan perputaran pegawai yang tinggi. Ketika motivasi kerja kurang, akan muncul penurunan kinerja seperti produktivitas rendah, yaitu pegawai akan lebih cenderung bekerja dengan lambat. Selain itu, kualitas kerja menurun, yaitu pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai standar yang diharapkan.

UPT Puskesmas Lempo merupakan fasilitas kesehatan masyarakat yang berlokasi di Kelurahan Sesean Matallo, Kecamatan Sesean Suloara’. Hasil praobservasi menunjukkan keterbatasan fasilitas seperti alat kesehatan, jaringan yang kurang stabil, dan kondisi ruang kerja yang kurang memadai, yang berpotensi menghambat kinerja pegawai. Di sisi lain, motivasi kerja dapat mendorong pegawai memberikan pelayanan yang lebih optimal karena penghargaan, pengakuan, dan kepemimpinan yang baik meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Lempo.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian diperoleh melalui tanggapan responden dengan metode survei, kemudian kuesioner dibagikan kepada pegawai UPT Puskesmas Lempo, Kabupaten Toraja Utara. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer, yaitu hasil jawaban responden yang bersedia mengisi kuesioner penelitian. Responden penelitian ini yakni pegawai pada UPT Puskesmas Lempo Kecamatan Sesean Suloara’, Kabupaten Toraja Utara. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumentasi, profil lembaga atau struktur organisasi, serta data jumlah pegawai UPT Puskesmas Lempo Kecamatan Sesean Suloara’ Kabupaten Toraja Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada UPT Puskesmas Lempo, Kecamatan Sesean Suloara’ Kabupaten Toraja Utara, 47 orang pegawai. Dalam penelitian ini, jumlah responden dalam sampel jenuh yaitu 47 orang pegawai. Jadi, proses pengumpulan data dilakukan tanpa batasan jumlah responden yang jelas hingga data mencapai titik jenuh. Variabel penelitian ini adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, selanjutnya ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian meliputi fasilitas kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis parsial ( $t$ ) dan simultan ( $F$ ).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah reduksi data dan penyajian data. Uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Asumsi klasik

(Uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), koefisien determinasi dan uji korelasi, regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,6638	0,2876	Valid
	X1.2	0,6565	0,2876	Valid
	X1.3	0,6622	0,2876	Valid
	X1.4	0,6136	0,2876	Valid
	X1.5	0,5879	0,2876	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,6104	0,2876	Valid
	X2.2	0,5625	0,2876	Valid
	X2.3	0,6304	0,2876	Valid
	X2.4	0,5915	0,2876	Valid
	X2.5	0,7572	0,2876	Valid
	X2.6	0,7118	0,2876	Valid
	X2.7	0,6524	0,2876	Valid
	X2.8	0,5981	0,2876	Valid
	X2.9	0,5804	0,2876	Valid
	X2.10	0,5065	0,2876	Valid
	X2.11	0,5688	0,2876	Valid
	X2.12	0,4995	0,2876	Valid
	X2.13	0,6270	0,2876	Valid
	X2.14	0,3832	0,2876	Valid
	X2.15	0,4267	0,2876	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,7081	0,2876	Valid
	Y.2	0,7222	0,2876	Valid
	Y.3	0,5376	0,2876	Valid
	Y.4	0,6356	0,2876	Valid
	Y.5	0,4268	0,2876	Valid
	Y.6	0,3988	0,2876	Valid
	Y.7	0,4822	0,2876	Valid
	Y.8	0,5028	0,2876	Valid
	Y.9	0,3976	0,2876	Valid
	Y.10	0,5380	0,2876	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $r_{Hitung}$  setiap item pernyataan lebih besar ( $>$ ) dari  $r_{Tabel}$  dengan tingkat signifikansi untuk semua item pada level 0,05 atau 5%.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Fasilitas Kerja	0,611	5	Reliabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
2	Motivasi Kerja	0,853	15	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.701	10	Reliabel

Berdasarkan hasil output SPSS, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,611, yakni lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>), variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.317	3.01584

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, FASILITAS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada Tabel 3, diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,347, yang artinya pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34,7% dan sisanya 65,3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

### Uji Koefisien korelasi (R)

Berdasarkan tabel kriteria tingkat hubungan antarvariabel pada Tabel 3, hasil R sebesar 0,589 menunjukkan tingkatan hubungan yang sedang.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.344	6.010		2.720	.009		
	Fasilitas Kerja	.598	.202	.398	2.957	.005	.819	1.221
	Motivasi Kerja	.210	.095	.296	2.197	.033	.819	1.221

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 16,344 + 0,598X_1 + 0,210X_2 + e$$

Maka model persamaan regresi tersebut bermakna:

- 0 =16,344 artinya apabila fasilitas kerja dan motivasi kerja dianggap constant atau tetap maka kinerja pegawai sebesar 16,344
- Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,598 jika naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,598, dan apabila turun 1 satuan kinerja pegawai akan turun
- Koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0,210 Apabila X<sub>2</sub> bernilai 1 maka akan mempengaruhi naik-turunnya kinerja pegawai sebesar 1,210

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai  $t$  hitung fasilitas kerja sebesar 2,957, tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05, jadi  $t$  tabel adalah 1,680. Adapun pengambilan keputusan yaitu:

1. Membandingkan  $t$  hitung dan signifikian  $X_1$  dengan  $t$  tabel  
Pengaruh fasilitas kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai  $t$  2,957 > 1,680, dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak  $H_1$  (Fasilitas Kerja) diterima.
2. Membandingkan  $t$  hitung dan signifikian  $X_2$  dengan  $t$  tabel  
Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai  $t$  2,197 > 1,680, dan nilai signifikian  $0,033 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak  $H_2$  (Motivasi Kerja) diterima.

## Hasil Uji Simultan

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212.232	2	106.116	11.667	.000 <sup>b</sup>
Residual	400.194	44	9.095		
Total	612.426	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

Didapatkan nilai  $F_{tabel}=3,209$ . Didapatkan nilai  $t$  hitung  $11,667 > 3,209$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak;  $H_3$  diterima, artinya Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## Pembahasan

### Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian pada Tabel 4 dapat dilihat dan diperoleh koefisien fasilitas kerja sebesar 0,398. Dan tingkat signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  serta  $t$  hitung  $2,957 > t$  tabel  $1,680$ . Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo. Artinya, semakin meningkat fasilitas kerja, maka kinerja pegawai juga meningkat, dan sebaliknya, jika fasilitas kerja semakin menurun, maka kinerja pegawai menurun. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, variabel fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil ini menjelaskan bahwa semakin lengkap dan baik fasilitas kerja yang tersedia di lingkungan UPT Puskesmas Lempo, semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ketersediaan sarana dan prasarana seperti alat kesehatan yang memadai, ruang kerja yang bersih dan tertata, fasilitas pendukung seperti tempat istirahat dan area pelayanan pasien yang layak menjadi faktor penting yang membantu pegawai bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan nyaman. Kondisi kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi kelelahan, serta mempercepat pelayanan kepada pasien, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan mutu kinerja pegawai

Secara teoritis, penelitian ini sejalan dengan (Alhayra et al., 2022a) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh dalam mendukung kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kurangnya sarana dan prasarana pada Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja UPT Puskesmas Lempo Kabupaten Toraja Utara. Dipengaruhi oleh fasilitas kerja bagi para pegawai, instansi dapat melakukan berbagai upaya untuk mengatasi

fasilitas kerja bagi pegawai, seperti melengkapi atau menambah fasilitas kerja agar kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

### **Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Motivasi kerja sebesar 0,296 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,033 < 0,05$  serta  $t$  hitung  $2,197 > t$  tabel 1680. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo. Artinya, karena motivasi kerja semakin meningkat, kinerja pegawai juga meningkat, dan sebaliknya, jika motivasi kerja semakin menurun, kinerja pegawai menurun. Berdasarkan hasil uji hipotesis dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan uji di atas, di mana  $t$  hitung yang diperoleh sebesar 2,197 dan  $t$  tabel 1,680, dan nilai sig  $0,033 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo, di mana hasil responden pada pegawai yang menyangkut indikator prasarana memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,38 pada pernyataan ke-3 dengan kategori skala Sangat Baik. Hal ini berarti bahwa melalui fasilitas kerja, lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik bagi organisasi atau puskesmas. Faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai pada UPT Puskesmas adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan bagian penting dari fasilitas pelayanan kesehatan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan bagi masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Tarae & Sundari, 2024) Menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. Begitu pula dengan penelitian (Henis Dewi Putri Duha 2024): Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Onolalu. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

### **Fasilitas Kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $11,667 > f$  tabel (Tabel 5). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo. Artinya, karena fasilitas kerja dan motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Begitu pula, sebaliknya, jika fasilitas kerja dan motivasi kerja semakin menurun, maka kinerja pegawai menurun. Yang telah dilakukan secara simultan ditemukan adanya pengaruh pada fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperoleh berdasarkan (uji F): diketahui nilai  $F_{hitung} 11,667 > F_{tabel} 3,209$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima yang artinya bahwa variabel Fasilitas Kerja secara dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai

Pada UPT Puskesmas Lempo Kabupaten Toraja Utara, dampak jika Motivasi Kerja dapat mengurangi semangat kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan oleh karena itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika pegawai bekerja pada fasilitas yang didukung dengan fasilitas yang memadai maka kinerja tenaga kesehatan akan meningkat selain itu dorongan dan komunikasi yang baik antara pimpinan adalah sesuatu yang bisa membuat kinerja tenaga kesehatan menjadi meningkat

Secara teoritis, penelitian ini sejalan dengan (Rahmaviani, 2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Konsistensi hasil penelitian ini memperkuat argumen teoritis bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor organisasional yang bekerja secara sinergis.

Responden dalam penelitian ini memberikan perspektif yang komprehensif mengenai pentingnya keseimbangan antara fasilitas kerja dan motivasi kerja dalam bekerja. Mereka menekankan bahwa dukungan pimpinan melalui komunikasi yang baik dan dorongan motivasional juga berkontribusi dalam menciptakan sinergi antara fasilitas kerja dan motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

## SIMPULAN

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo. Fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Lempo baik secara simultan maupun parsial

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya mencakup fasilitas kerja dan motivasi kerja; variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di puskesmas lempo, sehingga penelitian ini tidak dapat menggambarkan hasil untuk puskesmas lainnya seperti, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja

### Implikasi Penelitian

1. Bagi UPT Puskesmas Lempo Kecamatan Sesean Sulora' disarankan untuk memastikan ketersediaan sarana prasarana kerja seperti peralatan medis, sistem informasi kesehatan, serta kenyamanan ruang kerja supaya para tenaga kesehatan dapat bekerja secara efektif. Dan memudahkan untuk melayani pasien/masyarakat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain fasilitas kerja dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamiyah, M., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). *Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 8(1), 135–148.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022a). *Pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Herlang kabupaten bulukumba*. 2(5), 303–314.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022b). *Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba*. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303–314. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.215>
- Apriliyani Nur Khasana, & Setya Pramono, (2024) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jembatan Hukum : Kajian Ilmu Hukum, Sosial Dan Administrasi Negara*, 1(3), 158-171.
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen Islam* *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Dewi, H., Duha, P., Manajemen, M. P., & Pegawai, K. (2024). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di uptd puskesmas onolalu kabupaten nias selatan*. 7(2), 133–145.
- Disiplin, P., Kerja, L., & Motivasi, D. A. N. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SURYA MAXIMA*. 222–229.
- Dwi Poetra, R. (2019). *BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. Gastronomía*

- Ecuadoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Handoko, Dicky surya;Rambe, Muiz Fauzi (2020) Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Uptd Puskesmas diponegoro.*maneggio : jurnal Ilmiah Magister Journal* 31-45.
- Ika Fauzi Anggrany. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan provinsi aceh. *Magister Manajemen*, 2 (1), 1-10.
- Mangkunegara, A.P. (2016). Evaluasi Kinerja sumber daya manusia. Bandung.; PT. Remaja rosdakarya
- I nyoman, krisna artha kusuma. (2022). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kejadian Low Back Pain Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Wangaya Kota Denpasar.*
- Kasus, S., Desa, D. I., & Rowoboni, D. A. N. (2024). BANYUBIRU KABUPATEN SEMARANG. 12(01), 1–7.
- Lumbantobing, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang Jawa Barat. *Journal of Business Economics and Agribusiness*, 1(3), 1–15. <https://doi.org/10.47134/jbea.v1i3.196>
- Martahadi, I. G. Y., Rai Suwena, K., & Krisna Heryanda, K. (2024). The Role Of Motivation In Mediating The Influence Of Job Characteristics And Workload On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 758–773.
- Matualaga, C., Ruru, J., & Palar, N. R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 61–70.
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(1), 198–210. <https://doi.org/10.26740/jpap.v9n1.p198-210>
- Rahmaviani, L. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. 2(7), 485–498.
- Rahmaviani, L., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 485–498.
- Rohmah, Sukarman, N. F. J. (2025). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Di Mi Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara.* 10, 240–254.
- Sugiyono. (2016). *Jenis Data Sudaryono.*
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 22–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.516>
- Tarae, K., & Sundari, O. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Seko. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 624–643. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1561>
- Ulhaq, R. Z., & Wardhani, M. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal Rahael. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 129–140.
- Wardani, V. A. K., & Liana, L. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 735. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1740>
- Wulan, N., & Tarmizi, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Fasilitas Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Industri Manufaktur di Jakarta ). 3(2).