

Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wates

Aurelia Vionissa Sabila

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : aureliavionissa@gmail.com

Miftahul Munir

Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : kopipait.19@gmail.com

Angga Permana Mahaputra

Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : anggapermana@uniska-kediri.ac.id

Korespondensi penulis : aureliavionissa@gmail.com

Abstract. *This study aims to explain the significant influence between Work Discipline, Work Facilities and Work Ability on the Performance of UPTD PUSKESMAS Wates Employees. The research data was obtained by presenting data from the questionnaire results, as well as other research results that are relevant to the object under study. The sample in this study were 43 respondents with a sampling method using purposive sampling where the sample determination technique was based on certain considerations. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS 21 program. The results of the study on the Work Discipline variable obtained a t_{count} value of 1439 $< t_{table}$ 2.042, so the Work Discipline variable has a partial but not significant effect on employee performance, work facilities variable obtained t_{count} 2.220 $> t_{table}$ 2.042 then work facilities partially have a significant effect on employee performance, and work ability variable obtained t_{count} 2.084 $> t_{table}$ 2.042 then work ability partially has a significant effect on employee performance, work discipline variables, work facilities and work ability simultaneously have a significant effect on the performance of UPTD PUSKESMAS Wates employees with the results of the F test obtained F_{count} , namely 4.042 $> F_{table}$ of 2.852. In addition, it also obtained a coefficient of determination (R^2) of 0.237 or 23.7%. This indicates that the performance of UPTD PUSKESMAS Wates employees is influenced by work discipline, work facilities and work ability by 23.7%. While the rest is influenced by other independent variables that are not included in this research model, which is equal to 76.3%.*

Keywords: *Discipline, Work Facilities, Ability and Performance*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUSKESMAS Wates. Data penelitian ini diperoleh dengan metode penyajian data dari hasil kuisioner, serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan objek yang diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah 43 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Hasil penelitian variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 1439 $< t_{tabel}$ 2,042 maka variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel fasilitas kerja diperoleh t_{hitung} 2,220 $> t_{tabel}$ 2,042 maka fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta variabel kemampuan kerja diperoleh t_{hitung} 2,084 $> t_{tabel}$ 2,042 maka kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD PUSKESMAS Wates dengan hasil uji F diperoleh F_{hitung} yaitu 4,042 $> F_{tabel}$ sebesar 2,852. Selain itu, juga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,237 atau 23,7%. Hal ini menandakan bahwa Kinerja Pegawai UPTD PUSKESMAS Wates dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja sebesar 23,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu sebesar 76,3%.

Kata Kunci : Disiplin, Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal paling penting dalam sebuah organisasi, karena yang mengatur sebuah visi misi dan tujuan sebuah organisasi adalah tugas pegawai yang ada di perusahaan. Organisasi harus mempunyai pegawai yang berkompeten dan berkualitas dalam bidangnya, upaya yang akan dilakukan dalam mengelola organisasi adalah dengan mengoptimal kemampuan pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Tantangan yang dihadapi manajemen yaitu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua keputusan perusahaan juga ditentukan oleh sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang meningkat akan memberikan dampak kemajuan bagi perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak kondusif. Menurut Mangkunegara (Nurlaili, 2020:2) memberikan pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo (Priyatmono, 2017:37) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang tinggi pasti dapat mempermudah pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Menurut Sunyoto (dalam Priyatmono, 2017:8) menyatakan bahwa “Segenap yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, tentunya dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti”. Semakin besar aktivitas yang dilakukan maka harus semakin lengkap pula fasilitas yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masih banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kemampuan kerja pegawai. Robbins (dalam Susanto, 2020:2) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Menurut Sutrisno (dalam Caniago,

2018:14) kemampuan adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

UPTD PUSKESMAS Wates yang berperan sebagai pelayanan kesehatan kepada masyarakat wilayah kerja UPTD PUSKESMAS Wates. Pada UPTD PUSKESMAS WATES terdapat disiplin yang menurun karena masih ada pegawai yang sering telat masuk jam kerja dan adanya pegawai yang menggunakan seragam tidak tepat pada jadwalnya. beberapa masalah terkait fasilitas kerja seperti penerangan yang kurang pada ruang antri pasien , printer yang masih kerap rusak, komputer yang masih kerap *error* dan jaringan internet yang kadang melambat. Masalah lain juga muncul pada kemampuan kerja, pegawai yang kerap mendapatkan tugas lain yang tidak sesuai tupoksinya hal itu dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Berdasarkan latar belakang di atas, dapat terlihat betapa penting peran dari disiplin kerja, fasilitas kerja dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Priyatmono (2017), secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan keadaan seseorang secara sukarela tunduk pada aturan. Kerja adalah setiap kegiatan manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Menurut Fathoni (dalam Priyatmono, 2017:37) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (dalam Priyatmono, 2017:34), “Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Fasilitas kerja merupakan sarana yang menjadi pendukung terhadap keterlibatan kegiatan perusahaan secara terus menerus dan memiliki manfaat . Menurut Bary (dalam Priyatmono 2017:34), Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (dalam Caniago, 2018:14) menjelaskan bahwa Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Tingginya kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan seoptimal dan sebaik mungkin. Menurut Hasibuan (dalam Bago, 2019:8) *ability* atau kemampuan adalah menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan, kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Taufik, 2017:41) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (dalam Priyatmono, 2017:18) kinerja merupakan gabungan dari efektivitas dan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan.

Teori Hubungan Antar Variabel

1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fathoni (dalam Priyatmono, 2017:53) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai berperan penting karena disiplin kerja menunjukkan keikutsertaan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan dapat mencapai efektivitas kerja yang optimal.

2. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja berperan sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya. Menurut Moenir (dalam Priyatmono, 2020:16), “Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

3. Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (dalam Bago, 2019:8) *ability* atau kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak. Kemampuan kerja sangat

diperlukan perusahaan karena dengan kemampuan pegawai tujuan organisasi dapat dicapai. Dapat dikatakan bahwa kemampuan pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif, bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok (dalam Sulaiman,2020:52).

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah pegawai dalam penelitian ini adalah 56 pegawai yang bekerja di UPTD PUSKESMAS Wates.

Sugiyono (2019:81) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representif (mewakili).

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

1) Uji validitas

Menurut Ghazali (dalam Rohmawati, 2021:52) Uji validitas adalah uji kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen bisa dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (dalam Rohmawati, 2021:52) Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana sebuah instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (dalam Rohmawati, 2021:53) Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan.

2) Uji Normalitas

Menurut Santoso (dalam Chandra 2019:56) Uji normalitas adalah uji terhadap normal atau tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21, yang dapat dikatakan data berdistribusi normal apabila signifikan dari *Kolmogorov-Smirnov* > nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$), dan juga sebaliknya.

3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (dalam Rohmawati, 2021:53) Masalah multikolinieritas timbul apabila terdapat hubungan yang sempurna atau diantara satu atau lebih variabel independen dalam model. Jika terjadi kasus multikolinearitas, maka koefisien regresi tidak menunjukkan pengaruh murni dari variabel independen dalam model.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Rohmawati, 2021:54) Heterokedastitas dapat diuji menggunakan *Scatter Plot* dengan mengambil keputusan apabila variabel independen signifikan secara statistika mempengaruhi variabel dependen, maka dapat dinyatakan ada indikasi terjadinya heterokedastitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (dalam Adyatma, 2021:38) Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

4. Uji t (secara parsial)

Menurut Sugiyono (dalam Adyatma, 2020:38) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji F (secara simultan)

Menurut Sugiyono (dalam Adyatma, 2020:39) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara keseluruhan atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Tingkat signifikan yang dipilih adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas (db) = $n-2$ untuk memperoleh nilai F tabel sebagai daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Nilai F hitung bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara menyeluruh memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

6. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Sugiyono (dalam Rohmawati, 2021:56) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh Motivasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,002	Nilai sig. Dibawah 0,05	Valid
	X1.2	0,013		Valid
	X1.3	0,000		Valid
	X1.4	0,001		Valid
	X1.5	0,000		Valid
	X1.6	0,000		Valid
	X1.7	0,005		Valid
	X1.8	0,000		Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,001	Nilai sig. Dibawah 0,05	Valid
	X2.2	0,001		Valid
	X2.3	0,000		Valid
	X2.4	0,000		Valid
	X2.5	0,000		Valid
	X2.6	0,000		Valid
	X2.7	0,000		Valid
	X2.8	0,000		Valid
	X2.9	0,000		Valid
	X2.10	0,000		Valid
Kemampuan Kerja (X3)	X3.1	0,003	Nilai sig. Dibawah 0,05	Valid
	X3.2	0,000		Valid
	X3.3	0,000		Valid
	X3.4	0,004		Valid
	X3.5	0,003		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,005	Nilai sig. Dibawah 0,05	Valid
	Y2	0,001		Valid
	Y3	0,020		Valid

	Y4	0,000		Valid
	Y5	0,000		Valid

(Sumber data diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan masing-masing pernyataan mendapat nilai sig. dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,700	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> > 0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,743	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> > 0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	0,682	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,657	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> > 0,6	Reliabel

(Sumber data diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian dengan masing-masing pernyataan mendapat nilai *alpha cronbach* > 0,6 sehingga kuisioner pada penelitian tersebut layak untuk dijadikan alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Variabel	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,231	Nilai signifikansi di atas 0,05	Data berdistribusi normal
Fasilitas Kerja (X2)	0,844		Data berdistribusi normal
Kemampuan Kerja (X3)	0,088		Data berdistribusi normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,200		Data berdistribusi normal

(Sumber data diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas penelitian mendapat nilai sig. di atas 0,05 sehingga kuisisioner pada penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Variabel	Nilai Sig. (<i>Deviation From Linierity</i>)	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,557	Nilai signifakansi di atas 0,05	Linier
Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,975		Linier
Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,167		Linier

(Sumber data diolah, 2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai sig. variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai di atas 0,05 sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linear.

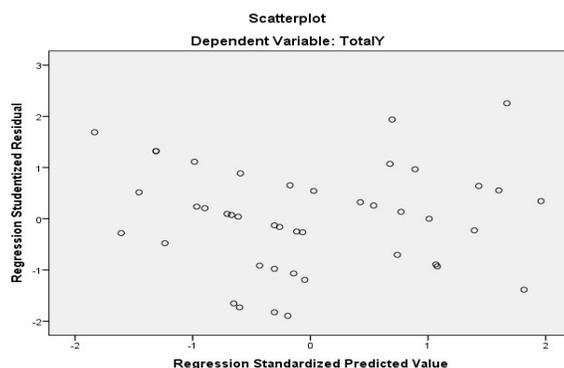
Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,974	1,027	Tidak terjadi multikolinieritas
Fasilitas Kerja (X2)	0,976	1,025	Tidak terjadi multikolinieritas
Kemampuan Kerja (X3)	0,982	1,018	Tidak terjadi multikolinieritas

(Sumber data diolah, 2022)

Diketahui bahwa hasil VIF variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai < 10 , sehingga menurut pedoman apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa data menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta (α)	2,773			
Disiplin Kerja (X1)	0,130	1,439	0,158	H_{a1} : ditolak
Fasilitas Kerja (X2)	0,142	2,220	0,32	H_{a2}: diterima
Kemampuan Kerja (X3)	0,329	2,084	0,44	H_{a3}: diterima
F hitung	4,042		0,014	
r square	0,237			

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 21 seperti tabel 4.15 dapat

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,773 + 0,130 X_1 + 0,142 X_2 + 0,329 X_3$$

diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α) = 2,773

Artinya jika disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai tenaga kesehatan UPTD PUSKESMAS Wates nilainya 2,773.

2. Koefisien Disiplin Kerja (b_1) sebesar 0,130

Artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 0,130 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien Fasilitas Kerja (b_2) sebesar 0,142

Artinya jika variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 0,142 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien Kemampuan Kerja (b_3) sebesar 0,329

Artinya jika variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 0,329 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t (parsial)

Variabel	t hitung	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	1,439	0,158
Fasilitas Kerja (X2)	2,220	0,032
Kemampuan Kerja (X3)	2,084	0,044

Sumber : data diolah, 2022

1) Uji t variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil perhitungan adalah $1,439 < 2,042$ maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak. nilai signifikan t sebesar $0,158 > 0,05$ yang artinya yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan tidak signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di UPTD PUSKESMAS Wates.

2) Uji t variabel Fasilitas Kerja (X2)

Hasil perhitungan adalah $2,220 > 2,042$ maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. nilai signifikan t sebesar $0,032 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel fasilitas kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di UPTD PUSKESMAS Wates.

3) Uji t variabel Kemampuan Kerja (X3)

Hasil perhitungan adalah $2,084 > 2,042$ maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Nilai signifikan t sebesar $0,044 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel kemampuan kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di UPTD PUSKESMAS Wates.

Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) berpengaruh	F_{hitung} sebesar 4,042 dengan signifikan f sebesar $0,014 < sig. 0,05$	H_{a3} diterima

secara terhadap pegawai (Y)	simultan kinerja		
-----------------------------------	---------------------	--	--

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $4,042 > F_{tabel}$ sebesar $2,852$ dengan nilai sig. F sebesar $0,014 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUSKESMAS Wates (Y).

Uji koefisien determinan

Variabel	Nilai korelasi (R)	Koefisien Determinan
Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja	0,487	0,237

Sumber: data diolah, 2022

Koefisien determinan atau *R square* diperoleh nilai sebesar $0,237$ artinya besarnya Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) Dan Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUSKESMAS Wates sebesar $23,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $76,3\%$ berasal dari variabel dan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PUSKESMAS Wates

Hasil penelitian mengenai uji parsial (uji t) dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. t $0,158 > 0,05$ yang artinya H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di UPTD PUSKESMAS Wates.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PUSKESMAS Wates

Hasil penelitian mengenai uji parsial (uji t) dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. t $0,032 > 0,05$ yang artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di UPTD PUSKESMAS Wates.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PUSKESMAS Wates

Hasil penelitian mengenai uji parsial (uji t) dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. t $0,044 > 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di UPTD PUSKESMAS Wates.

Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PUSKESMAS Wates

Hasil perhitungan adalah nilai sig. F $(0,014) < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PUSKESMAS Wates.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PUSKESMAS Wates. Berdasarkan pembahasan dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD PUSKESMAS Wates, hal ini terlihat dari nilai signifikan uji t sebesar $0,158 > 0,05$. Artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini mengenai jam kerja dan ketaatan pada aturan PUSKESMAS, dimana masih banyak pegawai yang datang dan telat setelah istirahat siang serta tidak menggunakan seragam sesuai peraturan. Namun, masalah ini berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai masih tetap bisa mempertahankan kinerja meskipun terlambat dan tidak menggunakan seragam yang sesuai aturan.
2. Fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di UPTD PUSKESMAS Wates, hal ini terlihat dari nilai signifikan uji t sebesar $0,032 < 0,05$.

3. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di UPTD PUSKESMAS Wates, hal ini terlihat dari nilai signifikan uji t sebesar $0,044 < 0,05$.
4. Secara simultan disiplin kerja, fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD PUSKESMAS Wates hal ini terlihat dari nilai signifikan uji F sebesar $0,014 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan oleh di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi perusahaan

1. Untuk para pegawai yang telat masuk saat jam kerja maupun saat jam istirahat selesai dan tidak memakai seragam sesuai jadwal, hendaknya lebih tegas diberikan teguran atau sanksi terhadap pegawai sehingga tindakan yang kurang disiplin dapat diminimalisir.
2. Berkaitan dengan fasilitas kerja, UPTD PUSKESMAS Wates hendaknya melakukan perawatan berkala pada printer dan komputer yang tersedia serta dapat dilakukannya penambahan lampu pada ruang antri pasien.
3. Berkaitan dengan kemampuan kerja, UPTD PUSKESMAS Wates diharapkan untuk memberikan tugas sesuai dengan tupoksi pegawai.

Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan kemampuan kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada misalnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyatma, B.V. (2020) 'Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap perkembangan semangat kerja karyawan di jepun view resto tulungagung', *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), pp. 1–9.
- Bago, Y. (2019) 'PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN NIAS SELATAN'.

- Caniago, M.A. (2018) 'Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iv medan skripsi'.
- Elianti (2020) 'PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN WAJO', 2507(February), pp. 1–9.
- Hakim, A. (2020) 'Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten ...', *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(20), pp. 31–37. Available at: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2743>.
- Ningrum, I.P.S. (2019) 'PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PETARUKAN KABUPATEN PEMALANG'.
- Nurlaili, I. (2020) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Naf'a Bakery', in. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Priyatmono, U. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya', *Journal Universitas Negeri Semarang* [Preprint].
- Rohman, S. (2019) *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bandung Gemilang Sentosa Kediri*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, R.A. (2020) *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada UD. Irawan Jaya PLastindo*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Susanto, I. (2020) 'Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Kota Mataram'.
- Taufik, M. (2017) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN', *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), pp. 82–91.