



Motivasi dan Fasilitas Kerja sebagai Determinan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok

Afni Yeni ^{1*}, Arfimasri ², Rivo Fernando ³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yeniafni92@gmail.com

Abstract. This research was conducted at the IX Koto Sungai Lasi Sub-district Health Center, Solok Regency. The purpose of this study was to determine the influence of motivation and work facilities on employee performance at the IX Koto Sungai Lasi Sub-district Health Center, Solok Regency. A sample of 34 respondents was studied using quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire. Based on a multiple regression analysis of the variables Motivation and Work Facilities on Employee Performance, $Y = 7.990 + 0.615 X_1 + 0.409 X_2 + e$. The t-test showed that variable X_1 , Motivation, significantly impacts Employee Performance, with a calculated t-value of 1.705 > t-table value of 2.03951 and a significance level of 0.098 < 0.05. Therefore, H_a is accepted and H_0 is rejected. Variable X_2 , Work Facilities, significantly impacts Employee Performance, with a calculated t-value of 0.935 > t-table value of 2.03951 and a significance level of 0.357 < 0.05. Therefore, H_a is accepted and H_0 is rejected. The F-test showed that Motivation and Work Facilities simultaneously impact Employee Performance, with a calculated f-value of 10.460 > f-table value of 3.30 and a significance level of 0.000 < 0.05. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Solok Regency, Sungai Lasi, Work Facilities.

Abstrak. Pusat Kesehatan Kecamatan IX Koto Sungai Lasi di Kabupaten Solok menjadi lokasi penelitian ini. Dengan sampel sebanyak 34 responden, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk memastikan dampak fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pusat Kesehatan Kecamatan IX Koto Sungai Lasi, Kabupaten Solok. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. $Y = 7,990 + 0,615 X_1 + 0,409 X_2 + e$ adalah hasil studi regresi berganda dari variabel motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 1,705 > t tabel 2,03951 dan sig. 0,098 < 0,05, uji t mengungkapkan bahwa variabel Motivasi X_1 secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Setelah itu, H_a diterima tetapi H_0 ditolak. Nilai t yang diperoleh sebesar 0,935 > t tabel 2,03951 dan sig. Nilai 0,357 < 0,05 menunjukkan bahwa Variabel X_2 Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji F, yang memiliki nilai f hitung 10,460 > f tabel 3,30 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kabupaten Solok, Kinerja Pegawai, Motivasi, Sungai Lasi

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting perusahaan dan perlu dikelola secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, efisien, dan profesional akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermanfaat bagi bisnis atau organisasi. Setiap perusahaan memiliki akses ke sumber daya manusia profesional, yang meningkatkan tuntutan dan tantangan era globalisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Mencapai tujuan perusahaan dan memastikan eksistensinya, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya, merupakan masalah terbesar yang dihadapi manajemen saat ini (Benjiro Falah Zayd and Habiburahman 2022).

Kinerja kelompok dan/atau kinerja individu dalam suatu organisasi digabungkan untuk menghasilkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja individu yang kuat akan meningkatkan kinerja kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Meningkatkan kinerja setiap individu dan kelompok dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhannya (Nurhayati, Rizki, and Indrawati 2023). Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil yang dapat dihasilkan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dengan tetap mematuhi hukum serta standar moral dan etika (Jopanda 2021).

Motivasi merupakan salah satu elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Mesin penggerak sejumlah proses perilaku manusia yang bertujuan mencapai tujuan disebut motivasi. Hal yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas tertentu disebut motivasi. Makna motivasi kerja dikomunikasikan melalui tindakan yang menyebabkan, memengaruhi, dan mempertahankan perilaku manusia (Yoga et al. 2024). Bila seorang karyawan termotivasi oleh atasannya atau oleh sumber eksternal maupun internal, kinerjanya akan meningkat karena akan meningkatkan semangatnya dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya (Tarae and Sundari 2024).

Fasilitas kerja adalah infrastruktur yang membantu karyawan berkinerja lebih baik, misalnya mempermudah aktivitas sehari-hari. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dikenakan, ditempati, dan dinikmati oleh semua karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka dan untuk memastikan pekerjaan mereka diselesaikan dengan baik (Rahmaviani, Rony, and Sari 2024).

Kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi, Kabupaten Solok, masih rendah, menurut pengamatan singkat penulis terhadap objek penelitian. Hal ini terlihat dari sejumlah perkembangan terkini, termasuk kondisi sumber daya manusia dan fasilitas yang diberikan atasan untuk memotivasi pegawai agar berkinerja baik. Kondisi kerja yang kurang kondusif, di mana suasananya kurang produktif. Tidak adanya ruang kerja yang disediakan perusahaan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap pegawai mengalami penurunan kualitas kerja ketika mereka tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan standar mutu kerja organisasi. Ketika mereka tidak tepat waktu, mereka gagal menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Kurangnya kolaborasi antar rekan kerja ketika mengerjakan tugas yang tidak dapat diselesaikan sendiri, di mana terdapat kurangnya kerja sama antar rekan kerja. Penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan topik "Motivasi dan Fasilitas Kerja sebagai Determinan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi, Kabupaten Solok".

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Kata motif, yang berarti dorongan, merupakan akar dari kata motivasi. Dorongan atau stimulan yang diberikan kepada personel di dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan dikenal sebagai motivasi. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) atau dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti insentif, gaji, atau kenaikan jabatan. Memaksimalkan potensi karyawan agar mereka dapat berkontribusi sebaik mungkin bagi perusahaan merupakan tujuan utama motivasi, (Annisa, muhammad Syaifulloh, and Aisyah 2022).

Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dinikmati karyawan di tempat kerja, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk operasional bisnis yang efisien, disebut sebagai fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan, atau layanan yang berfungsi sebagai alat utama atau sekunder untuk menyelesaikan tugas dan juga melayani kepentingan sosial mereka yang berinteraksi dengan organisasi kerja atau apa pun yang dikenakan, digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pengguna, (Dirjas Angga Prihastaka, Nurhayati, and Indrawati 2022).

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari istilah "kinerja kerja" dan "kinerja aktual", yang merujuk pada pencapaian atau hasil kerja nyata seseorang. Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian seseorang atau sekelompok orang yang pekerjaannya dievaluasi untuk memenuhi tujuan, sasaran, dan target organisasi. (Kadri, Madjir, and Andriyani 2024). Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Wahyudi, Marantika, and Yusup 2022).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data numerik atau data sampel untuk menggambarkan atau memberikan gambaran umum tentang objek yang diteliti. Berlokasi di Sungai Lasi, Kecamatan IX Koto

Sungai Lasi, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27372, subjek penelitian ini adalah Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi. Populasi penelitian ini terdiri dari 34 pegawai Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi di Kabupaten Solok. Penulis penelitian ini menggunakan sampel lengkap, yaitu memilih 34 pegawai dari Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi di Kabupaten Solok, yang merupakan sampel yang sama dengan populasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial (uji t), uji hipotesis, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linier berganda, dan uji validitas data. Uji Serentak (Uji f).

DISKUSI

Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Keakuratan atau presisi suatu instrumen dalam mengukur data dikenal sebagai uji validitas. Korelasi total dan momen produk individu dapat digunakan untuk melakukan validitas. Jika skor total melebihi r tabel (momen produk Pearson), data tersebut dianggap asli. Tingkat validitas suatu alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur ditunjukkan melalui uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,446	0,291	Valid
	X1.2	0,384	0,291	Valid
	X1.3	0,331	0,291	Valid
	X1.4	0,552	0,291	Valid
	X1.5	0,410	0,291	Valid
	X1.6	0,619	0,291	Valid
	X1.7	0,617	0,291	Valid
	X1.8	0,648	0,291	Valid
	X1.9	0,455	0,291	Valid
	X1.10	0,386	0,291	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,455	0,291	Valid
	X2.2	0,362	0,291	Valid
	X2.3	0,333	0,291	Valid
	X2.4	0,404	0,291	Valid
	X2.5	0,400	0,291	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	X2.6	0,414	0,291	Valid
	X2.7	0,486	0,291	Valid
	X2.8	0,470	0,291	Valid
	X2.9	0,412	0,291	Valid
	X2.10	0,455	0,291	Valid
	Y1	0,513	0,291	Valid
	Y2	0,504	0,291	Valid
	Y3	0,390	0,291	Valid
	Y4	0,578	0,291	Valid
	Y5	0,446	0,291	Valid
	Y6	0,798	0,291	Valid
	Y7	0,469	0,291	Valid
	Y8	0,653	0,291	Valid
	Y9	0,392	0,291	Valid
	Y10	0,455	0,291	Valid
	Y11	0,798	0,291	Valid
	Y12	0,606	0,291	Valid

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

2. Uji Reabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel diidentifikasi atau diukur melalui uji reliabilitas. Jika respons seseorang terhadap pernyataan tersebut konstan atau stabil sepanjang waktu, item tersebut dapat dianggap reliabel. Hasil Cronbach's Alpha untuk uji ini lebih dari 0,60. Tabel berikut menampilkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas.

Variabel	Cronbath Alfa	N Of Item	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,651	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,472	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,791	0,60	Reliabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dengan Cronbach Alpha sebesar 0,651, Fasilitas Kerja (X2) dengan Cronbach Alpha sebesar 0,472, dan Kinerja Karyawan (Y) dengan Cronbach Alpha sebesar 0,791, sebagaimana

ditunjukkan pada hasil uji reliabilitas pada Tabel 2. Ketiga variabel ini dianggap reliabel karena menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Estimasi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan pengaruh variabel independen dimungkinkan dengan model regresi, yang merupakan hubungan fungsional antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan SPSS Versi 22, 2024, model regresi linier berganda. Tabel berikut menampilkan temuannya:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standar	T	Sig
	Coefficients		dized		
			Coeffici ents		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,9 90	10,213		,78 2	,44 0
Motivasi	,61 5	,361	,427	1,7 05	,0,9 8
Fasilitas	,40	,438	,234	,93	,35
Kerja	9			5	7

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

Berikut ini dapat dijelaskan menggunakan persamaan regresi linier berganda di atas:

1. Nilai konstanta dalam model regresi ini adalah 7,990. Ini berarti Kinerja Karyawan akan tetap pada 7,990 jika variabel independen dianggap konstan atau sama dengan nol.
2. Variabel Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,615. Dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja (X2) tetap konstan atau sama dengan nol, dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa jika Motivasi (X1) meningkat satu satuan, Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,615 satuan.

3. Variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki koefisien regresi negatif sebesar 0,409. Dengan asumsi variabel Motivasi (X1) tetap konstan atau sama dengan nol, dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa jika Fasilitas Kerja (X2) meningkat satu satuan, Pemahaman Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,409 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen (fasilitas kerja dan motivasi) memengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai R^2 digunakan untuk menentukan tingkat korelasi atau hubungan antara variabel dependen dan independen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,403	,364	4,02572
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				
Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22, (2025)				

Tabel sebelumnya menunjukkan nilai R-square sebesar 43%, atau 0,403. Berdasarkan hasil ini, 43% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan fasilitas kerja (X2), sedangkan sisanya 0,57% atau 57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti pemberian gaji, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Uji Hipotesis

Sebagai komponen statistik inferensial, pengujian hipotesis bertujuan untuk membuat inferensi tentang suatu populasi dari data yang dikumpulkan dari sampel populasi tersebut. Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	Coefficient s				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,990	10,213		,782	,440
Motivasi	,613	,361	,427	1,705	,098
Fasilitas Kerja	,409	,438	,234	,935	,357

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22 (2025)

Uraian berikut menunjukkan nilai signifikansi t untuk setiap variabel independen berdasarkan tabel sebelumnya:

- Variabel Motivasi (X1), H1 diterima yang memiliki t hitung 1,705 > t tabel 2,03951 dan sig. 0,98 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi, Kabupaten Solok, variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Dengan t hitung 0,935 > t tabel 2,03951 dan sig. 0,357 < 0,05, H2 diterima untuk variabel Fasilitas Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi, Kabupaten Solok, variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f).

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regressi on	339,043	2	169,521	10,460	,000 ^a
	Residual	502,339	31	16,209		
	Total	841,441	33			
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Motivasi						

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22 (2025)

Dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai f hitung adalah 10,460, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Selain itu, nilai f tabel adalah 3,30. Hasil analisis ANOVA yang disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa, pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai f hitung adalah $>10,460$ (f tabel 3,30). Hipotesis ketiga (H_3) diterima karena nilai f hitung dan nilai signifikansi tabel yang besar keduanya kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi (X_1) semuanya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y), baik secara terpisah maupun gabungan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Mengingat $t_{hitung} 1,705 > t_{tabel} 2,0951$ dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan pada $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan dari penelitian peneliti tentang Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Y . Berdasarkan hal tersebut, kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok dipengaruhi oleh variabel motivasi. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh motivasi jika motivasi tersebut memadai dan baik karena akan meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Karyawan akan merasa lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan tugasnya ketika mereka termotivasi. Rasa tanggung jawab dan dedikasi seseorang terhadap tugas yang diberikan dapat diperkuat oleh motivasi. Karena mereka percaya ada pemenuhan atau tujuan yang harus dicapai, karyawan yang bermotivasi tinggi biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih cepat. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh (Yoga et al. 2024) yang menemukan bahwa kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan pengaruh tersebut diketahui dari nilai t hitung $0,935 > t$ tabel 2,0951. Dengan demikian, dapat dikatakan H_2 dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini, fasilitas kerja di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi

Kabupaten Solok, fasilitas kerja yang memadai dan terawat sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena membuat pekerja merasa nyaman saat bekerja atau menjalankan tugasnya. Karyawan di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok akan bersemangat bekerja apabila fasilitas beroperasi dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan yang ramah, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kepemimpinan yang efektif, serta kesempatan untuk berkembang dan dihargai. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Firdausi 2023) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja meningkatkan kinerja staf perangkat desa Kecamatan Punggelan.

Motivasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 diterima. Nilai f_{hitung} $10,460 > f_{tabel}$ $3,30$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X2) dan Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok secara simultan (bersama-sama). Penelitian ini telah membuktikan bahwa di Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan fasilitas kerja. Dua unsur krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan ruang kerja. Keduanya saling berkaitan dan memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana pekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika fasilitas kerja cukup dan motivasi kuat, pegawai akan lebih bersemangat dalam pekerjaannya karena merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berupaya, berdedikasi pada pekerjaan, dan lebih puas dengan hasilnya. Karyawan akan dapat bekerja seefisien mungkin berkat ruang kerja yang nyaman, mendukung, dan kooperatif. Temuan ini konsisten dengan studi (Yoga et al. 2024) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas dan motivasi di tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan secara bersamaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas IX Koto Sungai Lasi, Kabupaten Solok, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok karena kinerja pegawai di dalam organisasi akan meningkat dengan adanya insentif yang kuat.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok karena kinerja pegawai di dalam organisasi akan meningkat dengan ruang kerja yang nyaman dan dirancang dengan baik.
3. Motivasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan IX Koto Sungai Lasi Kabupaten Solok karena kinerja pegawai di dalam organisasi akan meningkat dengan adanya motivasi yang tinggi dan ruang kerja yang nyaman.

Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka adapun saran yang diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Koto Sungai Lasi IX, Kabupaten Solok, Puskesmas Koto Sungai Lasi IX perlu memperhatikan tingkat motivasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Puskesmas Koto Sungai Lasi IX perlu menyediakan ruang kerja yang layak dan nyaman.
3. Untuk memenuhi visi dan misi instansi pemerintah, Puskesmas Koto Sungai Lasi IX perlu lebih memperhatikan kinerja pegawai.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas faktor-faktor dari penelitian ini, sehingga memungkinkan penelitian dengan variabel lain dan lokasi yang berbeda dalam cakupan yang lebih luas. Peneliti juga kemungkinan akan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan dan remunerasi.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Azhari Azhari, and Rizkan Abqa. 2023. "Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen." *SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship* 2(2):39-46. doi: 10.51179/psg.v1i1.2026. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i1.2026>
- Bachtiar, Doni. 2024. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Perfect Education Fairy* 2(2):80-95. doi: 10.56442/pef.v2i2.839. <https://doi.org/10.56442/pef.v2i2.839>
- Benjiro Falah Zayd, Bheno, and Habiburahman Habiburahman. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya,*

Teknologi, dan Pendidikan 1(4): 293-302.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.33>

- Dirjas Angga Prihastaka, Nurhayati, and Netti Indrawati. 2022. "Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tanah Garam Kota Solok." *Tahun* 16(2):1.
- Firman Fadilah, Firman Fadilah, and Qori Al Banin. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 1(2). doi: 10.24034/jimbis.v1i2.5362. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Hermayanti, and Junius Menase Sau Sabu. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(19):346-58.
- Hidayat, Muhammad Syamsul, Didin Hikmah Perkasa, Muhammad Al Faruq, and Abdullah. 2024. "No TitleEΛENH." *Ayan* 15(1):37-48.
- Ika Fuzi Anggrainy. 2024. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh." *Magister Manajemen* 2(1):1-10. <https://doi.org/10.36448/ejkpp.v10i1.3811>
- Indrawati, Netti, Lili Wahyuni, Rasidah Nasrah, Nurhayati, and Essy Sriyant. 2021. "Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)." *ECo-Buss* 4(2):313-21. doi: 10.32877/eb.v4i2.269. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.269>
- Jopanda, Hendri. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Satya Negara* 06(01): 1-7. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i1.351>
- Kadri, Hasnan, Sulbahri Madjir, and M. Ima Andriyani. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Palembang." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang Pengaruh* 13(2):655-73.
- Kasra, Eldy, and Hapzi Ali. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 2(3): 304-13. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3.389>
- M. Arif Widodo, and Eka Purnama Sari. 2024. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5(3):1138-55. doi: 10.62383/jembatan.v1i3.501. <https://doi.org/10.62383/jembatan.v1i3.501>
- Mardiosa, Yuci, Nurhayati, and Netti Indrawati. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Padadinas

- Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kota Solok." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 1(3):178-90.
<https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.353>
- Mursalini, Wahyu Indah, and Arfimasri Arfimasri. 2023. "Peran Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja Serta Tugas Dan Tanggung Jawab Pegawai Di Nagari Sumani Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Mahaputra Muhammad Yamin* 2(1):1-6. doi: 10.36665/jupemy.v2i1.228.
<https://doi.org/10.36665/jupemy.v2i1.228>
- Naimah, Niswatun Nur, and Anik Nurhidayati. 2023. "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang." *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(5):3427-32. doi: 10.54371/jiip.v6i5.2061.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061>
- Nurhayati, Hafizh Rizki, and Netti Indrawati. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Kota Solok." *jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3): 25016-23.
- Nurhayati, Siti rahma kumala Dewi, and Aurelia Mujahida. 2024. "YUME : Journal of Management Faktor Kepuasan Kerja Dan Motivasi Sebagai Dampak Dari Kinerja Pegawai . (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Dan Non Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Instansi Pemerintah Kabupaten Luwu)." 7(2):1073-88.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. 1st ed. edited by M. S. Dr. Ir. Try Koryati. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sriyanti, Esi, Afni Yeni, and Lidya Tamela. 2025. "Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Solok." *Jurnal Visi Manajemen* 11(2):132-45.
<https://doi.org/10.56910/jym.v6i2.682>
- Sriyanti, Esi, Nurhayati, and Cindi Oktafiani. 2024. "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok." *Jurnal Bisnis Net* 7(2):417-28.
<https://doi.org/10.46576/bn.v7i2.5104>
- Sriyanti, Esi, Wahyu Indah Mursalini, and Muhammad Agung Kurniawan. 2024. "Hubungan Antara Motivasi Dan Kapabilitas Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Di BAPELITBANG Kabupaten Solok." *Journal Of Social Science Research* Volume 4(5):8119-29.
- Sriyanti, Esi, Wahyu Indah Mursalini, and Yuni Maishara. 2024. "Peran Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Kota Solok." *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 5(3):344-54. doi: 10.56916/jmrd.v1i1.615.
<https://doi.org/10.56916/jmrd.v1i1.615>
- Tarae, Kurniati, and Ocky Sundari. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Seko." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen,*

- Koperasi, Dan Entrepreneurship* 13(2):624-43. doi: 10.30588/jmp.v13i2.1561.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1561>
- Vemil, Ida Nirwana, and Afni Yeni. 2023. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto." *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2(1):177-83.
<https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i1.990>
- Yeni, Afni, Ida Nirwana, and Muhammad Syafri. 2025. "Peningkatan Kinerja Pegawai Berdasarkan Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja." *Journal of Management Accounting, Tax and Production* 3(1):33-40.
<https://doi.org/10.57235/mantap.v3i1.4072>
- Yeni, Afni, Rahmadona, Esi Sriyenti. 2024. "Pengaruh Kepribadian Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Di Kota Solok." *Jurnal Bintang Manajemen* 2(3):228-39.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3309>
- Yeni, Afni, Seflidiana Roza, and Sabri Wahyu. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok)." *Journal Bintang Manajemen* 1(1):76-87.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v1i1.1090>
- Yeni, Afni. 2023. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok." *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3(1):99-109. doi: 10.55606/optimal.v3i1.941.
<https://doi.org/10.55606/optimal.v3i1.941>
- Yeni, Dila Hendri, Afni Yeni, and Rasidah Nasrah. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektifitas Pelayanan Di Dinas Pendidikan Kota Solok." 7:1.
- Yoga, Dwi, Andi Yulianto, Azizah Indriyani, Robi Setiadi, and Nur Khojin. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes." *Journal Economics and Management (JECMA)* 1(1):1-13.