

---

## PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BANTARKAWUNG

**Firman Fadilah**  
**Qori Al Banin**

*qori@peradaban.ac.id*

**Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban**

---

### ABSTRACT

*Management of Human Resources is a very important thing in the company. The best good human resources, the company will be greatly assisted in achieving success and goals which are strongly influenced by the performance of employees. In improving the performance of employees, among others, by providing training, providing a comfortable work environment and providing good work facilities. This study aims to determine the effect of training, work environment, and work facilities on employee performance at the Bantarkawung Health Center, Brebes Regency. This research is a type of quantitative research. The sampling technique used probability sampling with simple random sampling method, and the number of samples used was 75 respondents. The sample collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) v22. Based on the results of this study, it showed that training, work environment, and work facilities had a positive and significant effect on employee performance at the Bantarkawung Health Center, Brebes Regency.*

*Keywords: training, work environment, work facilities, employee performance*

### ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan sangat terbantu dalam mencapai keberhasilan dan tujuan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai. Dalam meningkatkan kinerja para pegawai diantaranya yaitu dengan memberikan pelatihan, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung Kabupaten Brebes. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, dan jumlah sampel yang digunakan adalah 75 (tujuh puluh lima) responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) v22. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung, Brebes Selatan.

Kata kunci: pelatihan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Pelayanan Kesehatan di Indonesia merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus diperhatikan oleh pemerintah. Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi semua manusia, tanpa adanya kesehatan yang baik dari segi fisik, mental

dan sosial maka manusia akan sulit untuk melakukan aktifitas sehari-hari. Kesehatan tubuh sangat berperan penting dalam menjalani aktifitas-aktifitas baik dari segi jasmani dan rohani, dimana kesehatan merupakan modal utama dalam melakukan aktifitas dalam menjalani kehidupan.

Bentuk pelayanan kesehatan masyarakat yang ada pada suatu daerah salah satunya yaitu puskesmas, dimana unit pelayanan kesehatan ini harus melayani kebutuhan kesehatan masyarakat. Puskesmas mengadakan pelayanan yang bertujuan untuk membantu terbentuknya pembangunan kesehatan nasional dengan meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat, untuk melindungi kesehatan masyarakat dengan memberikan suatu pelayanan kesehatan yang baik, lengkap, beragam dan berkualitas.

Untuk memacu kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung bisa dengan memberikan pelatihan yang merata kepada semua pegawai. Pelatihan merupakan suatu program yang diadakan oleh suatu perusahaan supaya mempunyai pegawai yang berkualitas dan mempunyai semangat tinggi. Selain pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan lingkungan sekitar dimana seorang bekerja sesuai dengan pengaturan yang baik untuk bisa melakukan pekerjaan secara individu maupun kelompok. Semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai akan tinggi pula. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, fasilitas kerja, dimana ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tujuan suatu perusahaan. Tanpa adanya fasilitas kerja yang lengkap maka suatu pekerjaan akan terhambat dan perusahaan akan menurun dalam melakukan suatu tujuan yang akan dicapai.

Persoalan sumber daya manusia perlu diberikan suatu perhatian atau pelatihan khusus serta dilakukan pengelolaan secara maksimal supaya mampu menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai produktivitas yang bagus dan tinggi sehingga mampu menangani berbagai masalah dan menemukan solusinya dengan tepat (Kemenkes RI, 2020). Sumber daya manusia pada sebuah

organisasi bisa dikatakan baik, maka diperlukan evaluasi dan penilaian kinerja pegawai supaya bisa terwujud pelayanan yang baik dan bagus.

Puskesmas Bantarkawung adalah salah satu pusat layanan kesehatan yang ada di Indonesia tepatnya di wilayah Brebes Selatan. Puskesmas Bantarkawung mempunyai tujuan untuk melayani kesehatan masyarakat berupa pengobatan umum, rawat jalan dan rawat inap bagi masyarakat yang dikalangan kurang mampu, Puskesmas Bantarkawung juga melayani pengobatan menggunakan layanan jasa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) karena ini bisa digunakan sebagai alat pembayaran yang diprogram dari Kementerian Kesehatan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa salah satu persoalan dan permasalahan yang ada di Puskesmas Bantarkawung saat ini mengenai persoalan bagaimana menumbuhkan atau memacu kinerja pegawai supaya lebih meningkat kinerjanya. Pada Puskesmas Bantarkawung mengalami penurunan pencapaian target kinerja pegawainya dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan uraian tabel 1, memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Bantarkawung tahun periode 2020-2021 dimana pada tahun 2020 pencapaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai dipuskesmas bantarkawung cukup maksimal yakni dibuktikan dengan data yang ada diatas bahwa terdapat nilai rata-rata sudah mencukupi target yang telah ditentukan. Namun cukup berbeda pada tahun 2021 dimana pencapaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai dipuskesmas bantarkawung mengalami penurunan yakni dibuktikan dengan data yang ada diatas bahwa terdapat nilai rata-rata yang tidak mencukupi target yang telah ditentukan.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bantarkawung Tahun 2021**

No.	Sasaran Kerja Pegawai	2021		Ket
		Target	Capaian	
1.	Orientasi Pelayanan	100%	73%	Cukup
2.	Integrasi	100%	78%	Baik
3.	Komitmen	100%	80%	Baik
4.	Disiplin	100%	70%	Cukup
5.	Kerja sama	100%	74%	Baik
	Nilai rata-rata	100%	75%	Cukup

*Sumber: Puskesmas Bantarkawung (2022)*

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi penting karena sebagai dasar atau acuan penilaian kinerja pegawai didalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus yang diberikan oleh sebuah organisasi supaya kinerja pegawai dapat berjalan secara maksimal. Kinerja pegawai yang menurun tentunya sangat mempengaruhi stabilitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu output yang dicapai baik secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan didasari dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai (Mangkunegara, 2014). Dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memberikan pelatihan, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas kerja yang baik.

Kinerja pegawai pada saat pandemi Covid-19 di Puskesmas Bantarkawung sangatlah mempengaruhi pelatihan karyawan, dimana Puskesmas Bantarkawung harus memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Berdasarkan hasil survei dan wawancara oleh peneliti ke beberapa karyawan mengatakan bahwa pemberian pelatihan yang diberikan oleh Puskesmas Bantarkawung tidak merata dan metode pelatihannya dilakukan secara sistem online sehingga materi tidak tersampaikan dengan baik dan karyawan mengalami beberapa kendala diantaranya sinyal yang kurang stabil sehingga mengakibatkan beberapa karyawan kurang bersemangat dalam

mengikuti pelatihan dan membuat kinerja pegawainya menurun.

Selain pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara umum ialah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana Puskesmas Bantarkawung harus menerapkan sistem social distancing dan mematuhi protokol kesehatan setelah adanya pandemi yang belakangan ini sedang melanda dunia termasuk negara Indonesia, karena sebelum adanya pandemi Covid-19 tidak ada pembatasan rekan kerja. Sebelum pandemi tidak ada aturan menggunakan masker saat bekerja, namun ketika pandemi diharuskan memakai masker saat bekerja. Kemudian sebelumnya tidak ada pengecekan suhu badan, disinfektan, antiseptik, dan cuci tangan sehingga membuat kinerja pegawai tidak stabil dan menurun.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara umum selain pelatihan dan lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Peran fasilitas kerja sangat berpengaruh besar untuk keberlangsungan kinerja pegawai, dimana prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan pada suatu pekerjaan dan aktivitas. Akan tetapi jika tidak memadai dan fasilitas kerja yang disediakan lengkap maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Sehingga hasil kinerja yang dihasilkan oleh pegawai

dapat meningkatkan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Penelitian terdahulu menemukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. (1) Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (3) Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (4) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (5) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Fasilitas kerja secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung".

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung? (3) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung? Sedangkan tujuan Penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung. (3) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Manfaat teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan ilmu pada bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) khususnya mengenai pelatihan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan

tentang cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. (2) Manfaat Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan positif bagi pegawai di Puskesmas Bantarkawung dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan apa yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, serta dalam menjalankannya dengan kesungguhan, serta waktu harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya (Mangkunegara, 2015). Sedangkan menurut Jufrizen (2018) Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil dari kinerja yang bisa diukur dari segi kualitas dan kuantitas dimana dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai oleh atasannya sesuai dengan peran didalam perusahaan.

Menurut Sahir *et al.*, (2020) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut: (1) Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian setiap pegawai supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (2) Faktor psikologis, hal yang berhubungan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu bertipe pekerja keras, sedangkan sebaliknya jika seorang mempunyai kinerja yang buruk karena orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya (malas). (3) Faktor organisasi, yang terdapat dari suatu organisasi tersebut seperti penghargaan. Dimana penghargaan dapat berupa kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai seperti gaji dan cuti.

Penilaian kinerja memiliki tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja suatu organisasi melalui kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) tujuan kinerja pegawai yaitu (1) Meningkatkan rasa saling memahami sesama pegawai terkait syarat-syarat kinerja. (2) Dapat menghargai kinerja

yang dihasilkan seorang pegawai sehingga merasa termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal lagi kedepannya. (3) Memberikan peluang untuk pegawai agar dapat memberikan dan mengembangkan opini dan harapannya. (4) Memikirkan sasaran untuk masa depan dengan memotivasi pegawai supaya berprestasi sesuai dengan potensinya.

Indikator kinerja pegawai mampu dievaluasi melalui beberapa unsur yaitu: (1) Kualitas ialah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dengan bentuk, kerapian, kecermatan dan kesesuaian hasil kerja dengan volume pekerjaan. (2) Kuantitas ialah volume pekerjaan yang dapat menciptakan sesuatu dibawah keadaan normal. Hal tersebut dapat diamati melalui total beban pekerjaan serta situasi yang dirasakan pegawai saat melaksanakan tugasnya. (3) Ketepatan waktu ialah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan. (4) Kemampuan bekerja sama ialah dimana suatu pekerjaan dikerjakan dengan bekerja sama dengan orang lain baik secara horizontal maupun vertikal agar tercipta kinerja yang lebih optimal.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi untuk mengelola sumber daya manusia. Pelatihan pegawai dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan memperbaiki kinerja pegawai yang selama dalam bekerja kurang memuaskan karena kurangnya keterampilan. Pelatihan merupakan proses untuk merubah kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Kaswan, 2015). Sedangkan menurut Sinambela (2016) pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan melainkan untuk meningkatkan keterampilan seorang pegawai dalam bekerja.

Pada umumnya pelatihan termasuk dalam proses untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk menciptakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai supaya mempunyai mutu dalam melakukan pekerjaannya saat ini dan untuk masa mendatang. Tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang kurang terampil dan memuaskan dalam bekerja. Berdasarkan beberapa penjelasan menurut ahli bisa disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan pegawai berupa sikap dan pengetahuan supaya lebih baik lagi untuk menunjang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hartatik (2014) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan antara lain: (1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitasnya. (2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima. (3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan. (4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. (5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja. (6) Membantu pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Pelatihan memiliki beberapa tujuan antara lain: (1) Memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. (2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. (3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaannya. (4) Membantu memecahkan masalah operasional. (5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. (6) Mengorientasikan pegawai baru terhadap organisasi. (7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Mangkunegara (2013) indikator pelatihan meliputi: (1) Tujuan Pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, karena pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja supaya mampu mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan pemahaman pe-

gawai terhadap etika kerja yang sudah diterapkan oleh suatu organisasi. (2) Materi Pelatihan pengelolaan manajemen yang baik supaya dapat terjalin dengan baik saat keberlangsungan pelatihan. (3) Metode Pelatihan yang digunakan dengan teknik partisipatif yaitu dengan diskusi kelompok, simulasi, games latihan dalam kelas, kerja tim dan studi banding. (4) Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi persyaratan seperti seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan. (5) Pelatih yang akan memberikan materi harus memenuhi kualifikasi persyaratan antaranya, mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan dan mampu membangkitkan motivasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan dalam suatu organisasi termasuk hal yang paling penting untuk diperhatikan meskipun lingkungan tidak melaksanakan pekerjaan akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap semua pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Nitisemito, 2008). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan, dimana seorang pegawai bekerja dilingkungan sekitarnya, metode kerjanya, serta dipengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut: (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja. (2) Temperatur ditempat kerja. (3) Kelembaban ditempat kerja. (4) Sirkulasi udara ditempat kerja. (5) Kebisingan ditempat kerja. (6) Bau-bauan ditempat kerja. (7) Tata warna ditempat kerja. (8) Dekorasi ditempat kerja. (9) Musik ditempat kerja. (10) Keamanan ditempat kerja.

Menurut Siagian (2014) tujuan lingkungan kerja yaitu, (1) Menciptakan gairah kerja. (2) Meningkatkan produktivitas kerja. (3) Meningkatkan prestasi kerja. (4) Meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Ada beberapa indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) antara lain: (1) Penerangan intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar kerjanya. (2) Keamanan kerja dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja. (3) Kondisi Kerja dengan adanya pengaturan ruang kerja dapat memudahkan pegawai dalam berinteraksi sosial dengan pegawai yang lain. (4) Hubungan antara karyawan dan pemimpin komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja. (5) Penggunaan Warna penggunaan warna yang sesuai dapat menjadikan suasana kerja menjadi lebih menyenangkan dan membuat para pekerja menjadi betah.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan prasarana yang digunakan untuk mempermudah kinerja pegawai, untuk memudahkan seperti dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari (Hasibuan, 2007). Sedangkan menurut Munawirsyah (2017) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh semua pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan pegawai.

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk membantu keberlangsungannya pekerjaan pegawai supaya lebih mudah dan meningkatkan kinerjanya. Tanpa fasilitas kerja yang lengkap maka akan mempersulit kinerja pegawai karena semua kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi harus mempunyai fasilitas yang baik dan lengkap. Fasilitas yang ada pada suatu organisasi biasanya berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer dan lain sebagainya. Adapun fasilitas kerja yang berbentuk uang

diantaranya kesehatan, tunjangan dan lain sebagainya (Sedarmayanti, 2011).

Faktor faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja antara lain: (1) Mesin dan Peralatan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses kerja yang ada disuatu organisasi. (2) Prasarana fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas organisasi, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan dan pagar. (3) Perlengkapan Kantor fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada dikantor, seperti meja, kursi, lemari dan lainnya. (4) Ruang Kesehatan yang diperlukan bagi pegawai beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja. (5) Bangunan fasilitas pendukung aktivitas sentral kegiatan organisasi utama layanan kantor. (6) Alat Transportasi semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas organisasi seperti kendaraan mobil, motor dan lainnya.

Menurut Munawirsyah (2017) ada beberapa fungsi fasilitas kerja sebagai berikut: (1) Menyederhanakan proses kerja untuk menghemat waktu. (2) Meningkatkan produktivitas. (3) Kualitas produk lebih terjamin. (4) Aktivitas produk lebih terjamin. (5) Meningkatkan kenyamanan terhadap yang bersangkutan.

Menurut Moenir (2014) fasilitas kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu, (1) Fasilitas alat kerja merupakan alat yang digunakan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. (2) Fasilitas perlengkapan kerja merupakan alat bantu untuk memperlancar suatu pekerjaan. (3) Fasilitas social merupakan suatu fenomena yang menunjukkan adanya pengaruh kehadiran orang lain terhadap performansi individu atau kelompok.

### **Pengembangan Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan dalam sebuah organisasi dirasakan sebagai variabel penting untuk dipahami oleh setiap pegawai, karena tanpa adanya pelatihan dalam suatu organisasi

tidak akan berjalan. Upaya ini untuk memperbaiki sikap dan kinerja pegawai sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wadhwa dan Kumar (2019) pada 550 responden, menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam situasi tertentu pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki sikap dan cara berfikir seseorang ataupun kelompok pegawai sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, salah satunya yaitu kinerja pegawai. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) bahwa adanya pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Program pelatihan yang dilakukan dalam suatu organisasi secara terus-menerus dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pelatihan sangat penting bagi pegawai, karena dapat meningkatkan pengetahuan bagi pegawai terhadap pekerjaan sehingga pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Hal ini juga dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syifa dan Nasir (2019) pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian mengenai Lingkungan Kerja pernah diteliti oleh Nahason (2020) pada 30 responden, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi semua pegawai. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh dan diciptakan apabila faktor-faktor yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dapat diperbaiki secara optimal. Ketika pegawai merasakan nyaman dengan tempat kerja maka seluruh pegawai akan bertindak

proaktif untuk mencapai kinerja yang terbaik. Hal ini juga mendukung pelatihan yang dilakukan oleh Kembuan *et al.*, (2021) bahwa adanya lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Perbaikan lingkungan kerja yang dilakukan secara terus-menerus dapat mendukung peningkatan kepasan kerja pegawai, hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sumakud dan Trang (2021) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

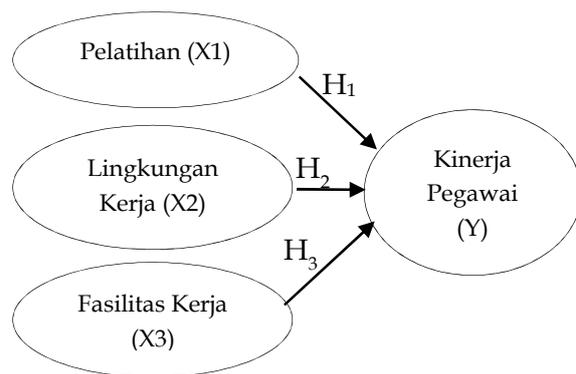
Dalam sebuah organisasi fasilitas kerja merupakan hal yang paling penting, karena tanpa adanya fasilitas kerja yang memadai suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian yang dilakukan Wahet *et al.*, (2020) pada 65 responden, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja adalah sebuah faktor untuk mendukung maupun mempengaruhi kinerja pegawai, fasilitas kerja yang mencukupi kebutuhan pegawai akan mempermudah suatu pekerjaan. Karena fasilitas kerja merupakan sarana kerja yang selalu digunakan untuk keberlangsungan suatu pekerjaan. Ketika sarana kerja yang lengkap serta mencukupi bagi pegawai maka akan membuat pegawai terpuaskan saat bekerja sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan. Hal ini juga mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Wailan *et al.*, (2021) bahwa adanya fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Perbaikan fasilitas kerja yang dilakukan secara terus-menerus dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diruangan kerja ataupun dilapangan dengan baik. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sufiyati *et al.*, (2021) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H<sub>3</sub>: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**MODEL PENELITIAN**

Berdasarkan tinjauan teoritis dan pengembangan hipotesis maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut bahwa terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan 3 variabel independent yaitu pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1, bahwa variabel bebas yaitu pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sesuai dengan hipotesis.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang disajikan menggunakan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses penelitian untuk menemukan pengetahuan yang menggunakan bantuan data dan berupa angka, sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Darmawan, 2019). Teknik pengambilan sampel ini pada umumnya dilakukan secara random, kemudian pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis yang sudah diterapkan. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dipuskesmas bantarkawung yang terdiri dari Dokter, Bidan, Perawat, Apoteker, Nutrisionis, Analis, Rekamedis dan Staf, yang. Metode untuk mengambil sampel penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel untuk mendapatkan sampel langsung yang dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau mewakili sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus slovin (Sugiyono, 2018).

Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dari penelitian ini merupakan data dari kuisisioner yang bersumber pada responden, yaitu pegawai di Puskesmas Bantarkawung. Data sekunder adalah data yang diterbitkan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data sekunder penelitian ini didapatkan melalui tinjauan literatur teoritis, jurnal-jurnal penelitian terdahulu serta data dari tempat penelitian yaitu Puskesmas Bantarkawung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan studi Pustaka. Konsep dan

operasional variable dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel terikat atau dependen yaitu kinerja pegawai dan 3 variabel bebas atau independent yaitu pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif adalah alat analisis statistik untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang ada (Sugiyono, 2010). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan variabel independent (bisa lebih dari satu), dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen, uji f untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan uji koefisien determinasi (*R-Squared*) untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan model dalam memenagkan variabel independent.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Bantarkawung yang terletak di Jl. Raya Bantarkawung No. 108, Kecamatan Bantarkawung, Kabupaten Brebes, Jawa tengah. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung.

Proses pengambilan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung yang dibagikan kepada responden dan penyebaran dilakukan pada tanggal 18 April- 10 Mei 2022 dengan pembagian kuesioner sebanyak 75 responden pegawai Puskesmas Bantarkawung.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kuesioner yang telah dibagikan kepada responden sebanyak 85 kuesioner, dengan tingkat pengambilan sebesar 89,42% dan untuk kuesioner yang akan diolah oleh peneliti sebanyak 75 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan.

**Tabel 2**  
**Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner**

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	85	100%
Kuesioner yang tidak Kembali	9	10,58%
Kuesioner yang Kembali	76	89,42%
Kuesioner yang diolah	75	88,23%

Sumber: Data primer diolah penulis (2022)

Dalam penelitian ini karakteristik yang diketahui oleh peneliti adalah usia, jenis kelamin, jabatan, jenjang pendidikan dan masa kerja. Untuk responden dalam penelitian ini digolongkan untuk mengetahui secara jelas gambaran responden sebagai objek penelitian. Untuk mengetahui lebih jelasnya data responden dapat dilihat pada gambaran umum responden sebagai berikut:

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 28 responden atau sebesar 37,3%. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 responden atau sebesar 25,3%. Responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 16%. Responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 21,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden berada direntang usia 20-30 tahun karena dalam usia tersebut termasuk usia yang masih dibidang produktif dalam bekerja.

**Tabel 3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 - 30	28	37,3%
31 - 40	19	25,3%
41 - 50	12	16%
51 - 60	16	21,3%
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 24 responden atau sebesar 32% dan responden perempuan sebanyak 51 responden atau sebesar 68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki karena sebgai besar responden berprofesi sebagai bidan dan perawat.

**Tabel 4**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	24	32%
Perempuan	51	68%
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
Dokter	2	2,7%
Bidan	26	34,6%
Perawat	20	26,7%
Apoteker	3	4%
Nutrisionis	2	2,7%
Analisis	1	1,3%
Rekamedis	1	1,3%
Staf	20	26,7%
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden yang menjabat sebagai dokter sebanyak 2 responden atau sebesar 2,7%. Responden yang menjabat sebagai bidan sebanyak 26 responden atau sebesar 34,6%. Responden yang menjabat sebagai perawat sebanyak 20 responden atau sebesar 26,7%. Responden yang menjabat sebagai apoteker sebanyak 3 responden atau sebesar 4%. Responden yang menjabat sebagai nutrisionis sebanyak 2 responden atau sebe-

sar 2,7%. Responden yang menjabat sebagai analis sebanyak 1 responden atau sebesar 1,3%. Responden yang menjabat sebagai rekamedis sebanyak 1 responden atau sebesar 1,3%. Responden yang menjabat sebagai staf sebanyak 20 responden atau sebesar 26,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa mayoritas responden yang menjabat yaitu sebagai perawat dan bidan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 18 responden atau sebesar 24%. Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 38 responden atau sebesar 50,7. Responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 19 responden atau sebesar 25,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang ada dipuskesmas bantarkawung berpendidikan Diploma.

**Tabel 6**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	18	24%
Diploma	38	50,7%
Sarjana	19	25,3%
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 35 responden atau sebesar 46,6%. Responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 19 responden atau sebesar 25,3%. Responden dengan masa kerja 21-30 sebanyak 16 responden atau sebesar 21,4%. Responden dengan masa kerja 31-41 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 6,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja 1-10 tahun.

**Tabel 7**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1 - 10	35	46,6%
11 - 20	19	25,3%
21 - 30	16	21,4%
31 - 41	5	6,7%
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, untuk analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda karena variable yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu (Suliyanto, 2011). Ringkasan hasil pengelolaan data dengan program spss v 22 dapat dilihat pada tabel 8.

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa hasil dari uji analisis regresi linier berganda dan apabila ditulis dalam bentuk unstandardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,932 + 0,317 X_1 + 0,436 X_2 + 0,323 X_3 + e$$

Keterangan:

0,932 = Jika variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai menjadi sebesar 0,932.

0,317 = Jika pelatihan naik satu satuan, dan variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,317.

0,436 = Jika lingkungan kerja naik satu satuan, dan variabel pelatihan dan fasilitas kerja tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,436.

0,323 = Jika fasilitas kerja naik satu satuan, dan variabel pelatihan dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,323.

**Tabel 8**  
**Hasil Pengelolaan Data**

Model		B	T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,932	0,674	0,503	
	Pelatihan	0,317	5,547	0,000	Berpengaruh Positif
	Lingkungan Kerja	0,436	7,482	0,000	Berpengaruh Positif
	Fasilitas Kerja	0,323	5,291	0,000	Berpengaruh Positif

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

### Uji T

Penggunaan hipotesis pada penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dengan menggunakan uji hipotesis satu arah. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual kepada variabel terikat. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009). Adapun pengujian hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai t hitung dari variabel pelatihan sebesar 5,547 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df = \text{jumlah sampel} - 1 = 75 - 1 = 74$  dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,992. Maka dapat dirumuskan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8, diperoleh hasil nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 7,482 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df = \text{jumlah sampel} - 1 = 75 - 1 = 74$  dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,992. Maka dapat dirumuskan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyata-

kan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

#### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai t hitung dari variabel fasilitas kerja sebesar 5,291 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai t tabel dengan  $df = \text{jumlah sampel} - 1 = 75 - 1 = 74$  dengan tingkat signifikan 5% (0,05) yaitu sebesar 1,992. Maka dapat dirumuskan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan derajat yang digunakan adalah 5% (0,05). Adapun hasil uji f dapat dilihat pada tabel 9.

Berdasarkan pada tabel 9, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 67,822 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan f tabel diperoleh sebesar 2,73 maka dapat dirumuskan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa hipotesis semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen diterima.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Regression	55,411	3	18,470	67,822	0,000
Residul	19,336	71	0,272		
Total	74,747	74			

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

### Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi variabel dependen (Y) Adapun hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R Square
1	0,741

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 10 menunjukkan bahwa diperoleh *R square* sebesar 0,741. Nilai ini memiliki arti bahwa variabel bebas (X) yang terdiri dari pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu kinerja pegawai sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Pembahasan

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil hipotesis diajukan semuanya diterima. Berikut adalah hasil pembahasan penelitian:

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik serta uji analisis regresi linier diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung. Kaswan (2015) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan salah satu aspek praktek pengelolaan sumber daya manusia yang membantu untuk meningkatkan kete-

rampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai yang mampu memperbaiki keterampilan karyawan untuk lebih efisien sehingga perusahaan akan mendapatkan kinerja yang maksimal. Hasibuan (2007) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawai. Perusahaan memiliki keyakinan karena dengan adanya kinerja pegawai yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Setiap pegawai dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerjanya, karena perusahaan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik selama karyawannya berkerja dengan baik. Dalam hal ini, Puskesmas sadar akan kondisi tersebut, oleh karena itu seluruh pegawai Puskesmas Bantarkawung berupaya mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya agar dapat memberikan pelayanan terbaik dan maksimal. Dalam pelatihan tersebut seluruh pegawai dituntut dapat meningkatkan keterampilan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan kearah yang lebih baik lagi.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel pelatihan. Responden menilai bahwa peserta sudah memahami tujuan dari pelatihan yang diikuti, materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, dan responden menilai bahwa metode pelatihan yang diikuti sudah sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta, peserta yang mengikuti pelatihan telah sesuai kriteria dan bidangnya. Responden

menilai bahwa pelatih dalam menyampaikan pelatihan sudah memiliki kualifikasi sesuai bidangnya. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung.

Pada dasarnya pelatihan merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wadhwa dan Kumar (2019) meneliti dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sektor Perbankan India". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta analisis regresi linier diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bantarkawung. Nitisemito (2008) menyatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam melaksanakan proses bekerja. Rivai (2010) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Perusahaan menginginkan pegawainya bisa untuk bekerja sama dalam mencapai sasarnya, karena melalui kinerja pegawai yang baik maka semua pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Dalam hal ini Puskesmas sadar akan kondisi tersebut, oleh karena itu Puskesmas Bantarkawung berupaya memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain serta tersedianya fasilitas kerja yang membuat pegawai lebih giat, mudah dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat memberikan pelayanan yang

memadai. Dalam suatu perusahaan setiap pegawai menginginkan lingkungan kerja yang baik agar kinerja pegawainya dapat ditingkatkan kearah yang lebih baik lagi.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Responden menilai bahwa penerangan yang ada ditempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan membantu responden dalam menyelesaikan pekerjaan, responden merasa aman karena ditempat kerja menjamin akan keamanan dalam bekerja, responden merasa senang dengan fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja, responden merasa senang dengan hubungan yang terjalin antara pimpinan dan sesama karyawan, dan responden merasa nyaman dengan penggunaan warna yang ada diruangan kerja. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung.

Pada dasarnya pelatihan merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nahason (2020) meneliti judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Abadi Motor Indonesia". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil dari uji statistik serta analisis regresi linier diketahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bantarkawung. Lupiyoadi (2006) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Jufrizen (2018) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pega-

wainya yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan.

Setiap pegawai dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerjanya, karena perusahaan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik selama karyawannya berkerja dengan baik. Dalam hal ini, Puskesmas sadar akan kondisi tersebut, oleh karena itu Puskesmas Bantarkawung berupaya untuk memenuhi fasilitas kerja pegawai sesuai dengan bidangnya agar dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap semua pasien yang berkunjung dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Dengan fasilitas yang sudah terpenuhi pegawai dituntut untuk meningkatkan keterampilan agar kinerjanya dapat ditingkatkan kearah yang lebih baik lagi.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel fasilitas kerja. Responden menilai bahwa semua peralatan ditempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, responden berusaha mempercepat proses kerja agar pekerjaan cepat diselesaikan dan responden mampu mengoptimalkan semua hasil kerja pegawai. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung.

Pada dasarnya pelatihan merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahet *et al.*, (2020) meneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja,

dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai Puskesmas Bantarkawung). Berdasarkan data yang telah dikumpulkan bahwa diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan suatu kewajiban bagi seluruh pegawai Puskesmas Bantarkawung supaya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya masing-masing sehingga pelatihan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Bantarkawung, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Pegawai akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja apabila suasana kerja tenang dan kondusif, fasilitas kerja memadai dan hubungan antar sesama pegawai terjalin baik.

Fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa di Puskesmas Bantarkawung memiliki fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, sehingga faktor ini yang menyebabkan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai dapat mengoptimalkan setiap pekerjaan dan mempercepat proses kerja agar cepat terselesaikan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut: Bagi Puskesmas Bantarkawung, diharapkan Puskesmas Bantarkawung mempertahankan dalam pemberian pelatihan keseluruhan pegawai secara rutin dan merata karena ini salah satu hal yang dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan secara bersama-sama. Dengan pelatihan diharapkan perusahaan dapat menciptakan dan mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Kemudian lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif harus tetap dipertahankan di Puskesmas Bantarkawung karena hal ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Pus-

kesmas Bantarkawung lebih melengkapi fasilitas kerja terutama peralatan yang berkaitan dengan protokol kesehatan agar pegawai dan masyarakat yang hadir dapat merasa nyaman berada di Puskesmas Bantarkawung. Selanjutnya fasilitas kerja yang lengkap harus tetap dipertahankan dan dilengkapi di Puskesmas Bantarkawung karena hal ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Puskesmas Bantarkawung mampu menambah fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh setiap pegawai, agar dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan masyarakat dalam hal pelayanan kesehatan.

Bagi peneliti yang akan datang, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar lebih memperluas populasi, dan mencoba melengkapi data yang berbeda seperti melakukan penelitian di perusahaan yang berbeda, karena perbedaan tersebut akan memungkinkan hasil penelitian yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi 4; P. Latifah, ed). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Prisiding: *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., dan Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3): 1257-1266.
- Kemenkes RI. (2020). <https://www.kemkes.go.id/>. Diakses tanggal 20 Juli 2022.
- Lupiyoadi, R. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A., A., P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munawirsyah, I. (2017). Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*. 6: 44-51.
- Nahason, S. (2020). Effect Of Work Environment To Employee Performance In Pt Abadi Motor Indonesia. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 8(2): 19-27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3692539>.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2): 240-248.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Aisyah, S., Sudirman, A., Kusuma, A. H. P., Salmiah, S., Afriany, J., dan Simarmata, J. (2020). *Gagasan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sufiyati, A., Suwarni, E., dan Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(1): 12-21.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan 11). Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan 27). Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS (1st ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Sumakud, M. G. A., dan Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Syifa, S. U., dan Nasir, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3): 446-458.
- Wadhwa, S., dan Kumar, M. (2019). Effect of training on employee performance: investigating Indian banking sector. *Journal of Graphic Era University*, 83-89.
- Wahet, A., Widagdo, S., dan Prastyowati, A. H. (2020). The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency. *ABM: International Journal of Administration, Business and Management*, 2(1): 29-45.
- Wailan, R. R., Kojo, C., dan Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Esta Group Jaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).