

**PENGARUH FASILITAS KANTOR TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PUSKESMAS HERLANG KABUPATEN
BULUKUMBA**

Abdul Rauf Alhayra¹, Zainal Ruma², Uhud Darmawan Natsir³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

E-mail: ¹⁾ abdulraufalhayra1999@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Herlang yang berjumlah 86 orang pegawai. Teknik untuk menentukan sampel digunakan sampel jenuh, yaitu seluruh pegawai Puskesmas Herlang yang berjumlah 86 orang pegawai dijadikan sampel. Variabel yang ada dalam penelitian ini terdapat 2 yakni variabel independen fasilitas kantor (X) dan variabel dependen motivasi kerja (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, penyebaran angket (kuisisioner), wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 21 (statistical package for social sciences) sebagai alat bantu. Hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba, diperoleh data hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Herlang adalah sebesar 73.7%.

Kata Kunci: Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Pegawai

Abstract

This research is a research that aims to find out how the effect of office facilities on work motivation of Herlang Health Center employees, Bulukumba Regency. This research uses a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Herlang Health Center, totaling 86 employees. The technique for determining the sample used a saturated sample, namely all employees of the Herlang Health Center, totaling 86 employees, were sampled. There are 2 variables in this study, namely the independent variable of office facilities (X) and the dependent variable of work motivation (Y). Data collection techniques are carried out by observation, distributing questionnaires (questionnaires), interviews, and documentation. The analytical technique used is simple linear regression using SPSS 21 (statistical package for social sciences) as a tool. The results of research that has been carried out at the Herlang Health Center, Bulukumba Regency, the data obtained from research findings that there is a significant influence between office facilities on employee motivation at Herlang Health Center is 73.7%

Keywords: Office Facilities, Work Motivation, Employee

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah untuk sekelompok orang di mana aktivitasnya terkordinasi dan terkontrol dalam sebuah aturan. Organisasi sebagai suatu strategi besar yang diciptakan oleh individu-individu dengan maksud untuk mencapai berbagai tujuan yang membutuhkan usaha dari banyak orang (Putro, 2020). Suatu organisasi di dunia kerja baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan kinerjanya sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal (Irawan & Suryani, 2018).

Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, dibutuhkan sebuah sarana dan prasarana yang memadai di mana hal tersebut merupakan salah satu poin penting yang berpengaruh dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja (Rangkuti et al., 2021). Ketika kantor menyediakan sebuah fasilitas lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan fasilitas baik lainnya, hal tersebut mampu menciptakan sebuah lingkungan non fisik yakni terjalinnya hubungan baik antar pegawai dan pegawai lainnya, maupun hubungan antara pimpinan dan pegawai di instansi tersebut.

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia sangatlah memegang peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting bagi organisasi. Tanpa adanya unsur manusia sebagai pegawai, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai seperti apa yang diharapkan (Panjaitan: 2021). Sumber daya manusia menjadi penggerak utama atas kelancaran berjalannya sebuah organisasi. Di mana sebuah fasilitas kantor sangat memberi efek bagi motivasi dalam bekerja. Tentunya dengan fasilitas kantor yang nyaman maka akan menambah pula motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai sebuah instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama sebuah organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sebab, bagaimanapun suatu organisasi, meski dengan fasilitas dan sarana yang lengkap tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menjaga dan menggunakannya.

Institusi kesehatan untuk tingkat pertama yang sering dijumpai pada sebuah kecamatan adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS). Puskesmas itu sendiri memiliki peran yang sangat penting di lingkungan masyarakat. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan Kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Puskesmas di dalam menjalankan tugas dan fungsi juga mempunyai kewenangan yaitu melaksanakan perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehatan masyarakat dan analisis kebutuhan pelayanan yang diperlukan, melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan, dan melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Fasilitas Kantor

Sarana atau fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk memperlancar dan mempercepat kegiatan. Karena pada dasarnya, pegawai akan merasa betah dan nyaman bekerja jika tersedia fasilitas kantor yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 1987). Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input)

menuju keluaran (output) yang diinginkan (Moekijat, 2001). Faktor yang paling dominan dalam mendukung aktivitas perkantoran ialah ketersediaan fasilitas kantor yang memadai. Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Hayati, 2014). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Pawestri, 2020).

Menurut Moenir (1987) indikator fasilitas kantor sebagai berikut:

a. Fasilitas Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai dalam produksi. Pengertian ini termasuk semua alat kerja kantor yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksinya, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah sebagai berikut:

1. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
2. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
3. Penerangan yang cukup.
4. Meubel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, meja serba guna dan segala macam meja, kursi, dan lemari yang diperlukan di tempat kerja.
5. Alat komunikasi berupa telepon.
6. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
7. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, dan lain-lain).

c. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan asrama untuk para pegawai, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan).

2.2. Motivasi Kerja

Untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi, seluruh pegawai dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu. Suatu pekerjaan dapat terselesaikan dikarenakan adanya faktor motivasi. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019). Motivasi adalah salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Mujijatun, 2017). Motivasi merupakan dorongan untuk

bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2013).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip oleh (Hasibuan, 2014). Beberapa indikator motivasi kerja Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial yaitu berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antar individu yang baik dan sebagainya.
4. Penghargaan ditunjukkan bagi tenaga kerja yang berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
5. Aktualisasi diri berupa adanya tantangan pengembangan karier yang jelas, pemberian promosi bagi tenaga kerja yang berprestasi atau melibatkan seseorang pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

3. METODE PENELITIAN

Uji Validitas

(Ghozali, 2013) mendefinisikan bahwa validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi objek penelitian.

Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2013) mendefinisikan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran atribut yang sama diulang akan memberikan hasil kondisi yang identik atau sangat mirip (Nur, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi-asumsi antara lain:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal atau tidak dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan secara signifikan atau tidak (Raharjo, 2017). Sebelum melakukan uji regresi linear maka uji linearitas merupakan salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji uji linearitas dalam penelitian ini dengan melihat *Deviation from significance* pada output SPSS. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, Maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan Y
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan Y.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang didasari adanya hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara independen dengan variabel dependen positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi (motivasi kerja)
a = Nilai / harga Y ketika nilai/ harga X = 0 (konstan)
b = Koefisien Regresi
X = Subjek variabel independen (fasilitas kantor)

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mencoba untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, (Ghozali, 2009). Analisis Determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui berapa besar varians (variasi perubahan) yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh varians yang terjadi pada variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hipotesis yang diberikan dapat diterima atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji T ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas koefisien $b > 0,05$ maka H₀ diterima.
- 2) Jika probabilitas koefisien $b \leq 0,05$ maka H₀ ditolak

Setelah melakukan pengumpulan data dan memperoleh data yang diperlukan, seluruh rancangan analisis data akan diolah menggunakan analisis data diatas akan diolah menggunakan aplikasi SPSS 21

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Fasilitas Kantor (X)	Fasilitas Alat Kerja Operasional	1	0.642	0.178	Valid
		2	0.795	0.178	Valid
		3	0.827	0.178	Valid
	Fasilitas Perlengkapan Kerja	4	0.712	0.178	Valid
		5	0.702	0.178	Valid
	Fasilitas Sosial	6	0.749	0.178	Valid
		7	0.669	0.178	Valid
		8	0.588	0.178	Valid
		9	0.713	0.178	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Fisik	10	0.751	0.178	Valid
		11	0.658	0.178	Valid
		12	0.757	0.178	Valid
	Keamanan	13	0.725	0.178	Valid
		14	0.648	0.178	Valid
		15	0.392	0.178	Valid
	Sosial	16	0.601	0.178	Valid
		17	0.601	0.178	Valid
		18	0.414	0.178	Valid
	Penghargaan	19	0.428	0.178	Valid
		20	0.432	0.178	Valid
		21	0.289	0.178	Valid
	Aktualisasi Diri	22	0.733	0.178	Valid
		23	0.652	0.178	Valid
		24	0.382	0.178	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel diatas dapat dinyatakan valid, karena t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

4.2 Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Fasilitas Kantor	0.877	Reliabel
Motivasi Kerja	0.844	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel di atas semuanya reliabel karena nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat dilanjutkan uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan suatu data agar dapat dianalisis. Dengan demikian persamaan yang digunakan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi yang diperlukan berkaitan dengan teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		86
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.11693883
Most Extreme	Absolute	.063
Differences	Positive	.056
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.880

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan output pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.880 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI KERJA (Y) * FASILITAS KANTOR (X)	Between Groups (Combined)	2589.025	17	152.296	18.704	.000
	Linearity	2316.908	1	2316.908	284.548	.000
	Deviation from Linearity	272.117	16	17.007	2.089	.019
Within Groups		553.684	68	8.142		
Total		3142.709	85			

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan output pada tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.019 lebih besar dari 0.05 yang artinya terdapat hubungan linear yang secara signifikan antara fasilitas kantor (X) dengan motivasi kerja Pegawai Puskesmas Herlang (Y).

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Sederhan

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.155	2.170		7.445	.000
	Fasilitas Kantor (X)	1.116	.073	.859	15.352	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 yang terdapat pada kolom B, tertuang nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel bebas. Dari nilai itu maka dapat ditemukan nilai regresi sederhana yang dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16.155 + 1.116X$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 16.155 jika variabel fasilitas kantor diasumsikan tetap, maka motivasi akan meningkat sebesar 16.155.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kantor pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 1.116, dapat diartikan bahwa jika variabel fasilitas kantor meningkat 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 1.116.
3. Dari hasil pengujian koefisien regresi, diperoleh kesimpulan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Herlang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.734	3.135

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor (X)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien (R)=0.859 yang berarti bahwa hubungan antara fasilitas kantor mempunyai hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai yaitu 85.9%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KP= 0.737 (R² x 100%) Artinya variabel fasilitas kantor memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 73.7%. Sedangkan sisanya 26.3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (T)

Tabel 7. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.155	2.170		7.445	.000
Fasilitas Kantor (X)	1.116	.073	.859	15.352	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, nampak bahwa t hitung sebesar 15.352 sedangkan untuk mencari t tabel menggunakan rumus:

Nilai t	Derajat kebebasan(df)=n-2
=0.05/2	=86-2
=0.025	=84

Distribusi nilai t tabel dengan 0.025;84 mendapatkan nilai 1.988. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($15.352 \geq 1.988$) maka dapat disimpulkan bahwa maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Herlang.

4.2. Pembahasan

Sebagai variabel X yaitu fasilitas kantor dan variabel Y yaitu motivasi kerja yang pada penelitian ini bertempat di Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. Untuk lebih jelasnya berikut uraiannya.

Aktivitas pegawai di Puskesmas Herlang memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas di puskesmas berjalan sesuai dengan tujuan. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu: sarana dan prasarana. Sarana adalah segala sesuatu yang berkaitan secara langsung dengan pegawai dan mendukung kelancaran serta keberhasilan proses kerja yang meliputi ruangan kerja, penerangan, perlengkapan lainnya seperti komputer, lemari, meja, kursi dan lain sebagainya. Sedangkan prasarana merupakan segala sesuatu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pegawai, namun dapat mendukung kelancaran dan keberhasilan proses kerja pegawai yang meliputi jalan, kamar kecil dan lain sebagainya. Prasarana Dinas adalah segala sesuatu yang dipergunakan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. Untuk mempermudah dan memperlancar pekerjaan pegawai di sebuah instansi atau kantor, maka dibutuhkan sarana prasarana dan fasilitas yang memadai. Itulah sebabnya bahwa fasilitas kantor tidak bisa dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba, diperoleh data hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor terhadap motivasi kerja di Puskesmas Herlang adalah sebesar 73.7%. Sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Herlang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang fasilitas kantor terhadap motivasi kerja di Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Fasilitas kantor pada bidang administrasi dan kesehatan yang ada di Puskesmas Herlang tergolong baik dan lengkap.
2. Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil Uji T di mana nilai t hitung lebih besar daripada t table ($15.352 \geq 1.988$) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Fasilitas kantor memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang ada di Puskesmas Herlang. Hal ini berarti jika fasilitas kantor membuat nyaman pegawai dalam bekerja, maka dapat meningkatkan motivasi para pegawai tersebut. Besarnya pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja adalah 73.7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika: teori, konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvyia, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, W. F. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. *Jurnal Online. Universitas Tamansiswa Padang*.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Moekijat. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. In Yogyakarta: Andi. Pustaka.
- Moenir, A. S. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta. Gunung Agung.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Nur, A. B. R. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan, Febi Uinsu Press.

- Pawestri, I. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Putro, P. U. W. (2020). *Perilaku Organisasi*. UNIPMA Press.
- Raharjo, S. (2017). Panduan Lengkap Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dengan SPSS. Diakses Dari <https://www.spssindonesia.com/2017/03/Uji-Analisis-Regresi-Linear-Sederhana.html>.
- Rangkuti, E., Singarimbun, F. R., & Superizal. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 80–86.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.17>
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

***PENGARUH FASILITAS KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS
HERLANG KABUPATEN BULUKUMBA***

Abdul Rauf Alhayra, Zainal Ruma, Uhud Darmawan Natsir
