

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT Puskesmas Teladan Medan

Mikhael Bonor Sinaga¹, Ahmad Hidayat²

^{1,2}Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Medan, Indonesia

E-mail: sinagamikhaelbonor1704@gmail.com

Article History:

Received: 28 Oktober 2025

Revised: 30 November 2025

Accepted: 10 Desember 2025

Keywords: Fasilitas Kerja, Disiplin dan Kinerja

Abstract: Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Teladan Medan, Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini dilakukan pada UPT Puskesmas Teladan Medan yang bertempat atau beralamat di Jalan Sisingamangaraja No. 65, Teladan Barat, Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Teladan Medan yang berjumlah 54 orang karyawan, Adapun teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Teladan Medan yang berjumlah 54 orang karyawan, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, adapun hasil penelitian ini adalah Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Puskesmas Medan hal ini terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($7.912 > 2.006$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Puskesmas Medan hal ini terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($18.530 > 2.006$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Teladan Medan hal ini terlihat dari nilai f hitung $> f$ tabel ($478.988 > 3.18$) dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2017). UPT Puskesmas Teladan

Medan sebagai salah satu puskesmas yang ada di Kota Medan juga memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kinerja karyawan UPT Puskesmas Teladan Medan dapat ditunjukkan melalui data target dan realisasi kinerja di UPT Puskesmas Teladan Medan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. Informasi Pencapaian Kinerja UPT Puskesmas Teladan Medan

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
Oktober 2023	120 pasien	90 pasien	75,0%
November 2023	150 pasien	110 pasien	73,3%
Desember 2023	180 pasien	120 pasien	66,7%
Januari 2024	150 pasien	90 pasien	60,0%
Februari 2024	180 pasien	100 pasien	55,5%
Maret 2024	120 pasien	70 pasien	58,3%

Sumber: Dokumentasi UPT Puskesmas Teladan Medan

dapat dilihat target dan realisasi kinerja selama 6 (enam) bulan terakhir di UPT Puskesmas Teladan Medan. Tabel ini memberikan gambaran tentang pencapaian kinerja karyawan dalam melayani pasien. Target diukur berdasarkan jumlah pasien yang harus dilayani pada setiap bulan. Target kinerja pada bulan Oktober 2023 adalah 120 pasien, sementara target kinerja pada bulan November 2023 dan Desember 2023 berturut-turut adalah 150 pasien dan 180 pasien. Realisasi adalah jumlah pasien yang benar-benar dilayani oleh karyawan pada bulan tersebut. Seperti yang terlihat bahwa realisasi pada bulan Oktober 2023 adalah 90 pasien atau hanya 75% dari target kinerja. Sementara itu, realisasi kinerja pada bulan November 2023 dan Desember 2023 hanya mencapai 73.3% dan 66.7% dari target. Pada bulan Januari 2024 terlihat bahwa realisasi menurun drastis menjadi hanya 60% dari target, dengan hanya 90 pasien yang dilayani dari target 150 pasien. Hal serupa terjadi pada bulan Februari 2024 dan Maret 2024, dengan realisasi masing-masing hanya 55.6% dan 58.3% dari target.

Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan di UPT Puskesmas Teladan Medan menunjukkan penurunan selama 6 (enam) bulan terakhir. Penurunan kinerja ini dapat berdampak pada kepuasan pasien dan citra Puskesmas di masyarakat sehingga jumlah pasien mengalami penurunan.

Adanya permasalahan dalam kinerja karyawan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, menurut Mangkunegara (2019) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin dan dukungan organisasi, berdasarkan hasil observasi awal peneliti di UPT Puskesmas Teladan Medan. Kurangnya peralatan medis dan ketersediaan obat yang memadai dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh karyawan, sehingga pasien mungkin tidak mendapatkan pengobatan yang optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang tidak bersih dan sehat juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan kesehatan pasien, Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja (Moeheriono, 2020). Dampak dari rendahnya disiplin kerja karyawan dapat sangat merugikan bagi UPT Puskesmas Teladan Medan. Beberapa hal yang peneliti temukan pada saat observasi

adalah Karyawan yang sering terlambat yang mengakibatkan penundaan dalam pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Pasien yang seharusnya mendapatkan pelayanan di waktu tertentu akan terganggu dan merasa tidak nyaman jika pelayanan tersebut tertunda. Selain itu, terdapat sejumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan setengah jalan atau tidak menjalankan tugas sesuai prosedur dapat mengakibatkan pelayanan yang diberikan tidak optimal dan dapat memperburuk kondisi pasien. Rendahnya disiplin kerja karyawan juga dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Karyawan yang tidak menjalankan tugas dengan benar akan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat mengganggu jadwal pelayanan dan membuat pasien harus menunggu lebih lama. Selain itu, karyawan yang tidak disiplin juga cenderung tidak produktif, karena mereka tidak bekerja sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditetapkan

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2017) Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu (Mangkunegara, 2019) 1). Kuantitas kerja, 2). Kualitas kerja, 3). Ketepatan waktu, 4). Kehadiran, 5). Inisiatif, 6). Kerjasama 7). Tanggung jawab

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan kerja karyawan, seperti gedung perkantoran, ruang kerja, peralatan kerja, dan fasilitas pendukung lainnya (Riyanto, 2021). Fasilitas kerja sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya, seperti tempat kerja, peralatan kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas pendukung lainnya (Handoko, 2018), Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur fasilitas kerja, yaitu (Mangkunegara, 2019): 1) Kesesuaian fasilitas kerja dengan jenis pekerjaan, 2).Keamanan dan kesehatan kerja 3).Kualitas fasilitas kerja, 4). Ketersediaan fasilitas kerja, 5). Kondisi lingkungan kerja, 6). Penggunaan teknologi yang sesuai, 7). Fleksibilitas fasilitas kerja, 8).Biaya

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan dan kesadaran dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh atasan atau pihak yang berwenang (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja (Moeheriono, 2020), Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu (Judge & Robbins, 2017) 1), Kehadiran, 2). Ketepatan waktu, 3). Kualitas kerja 4). Ketaatan terhadap aturan, 5). Kerja sama

METODE PENELITIAN

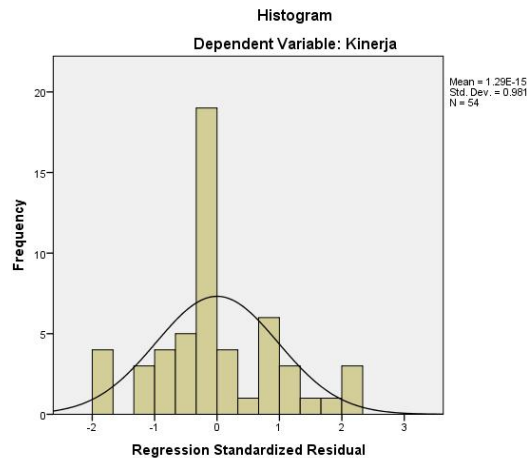
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Teladan Medan yang berjumlah 54 orang karyawan, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yakni semua populasi dijadikan sampel, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

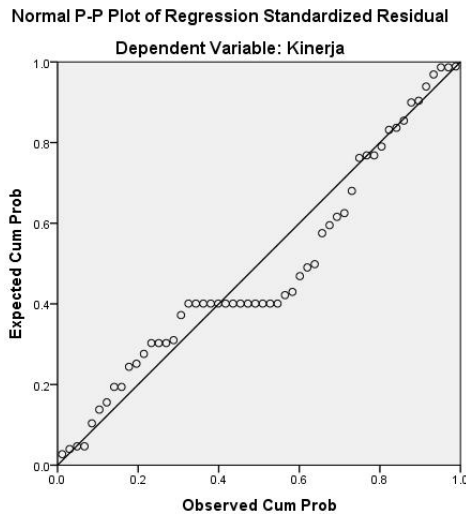
1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu data memiliki distribusi normal atau tidak



Gambar 4.1 Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan histogram menunjukkan bentuk lonceng (bell-shaped curve) yang simetris, artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.



Gambar 4.2 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal, selanjutnya uji normalitas juga menggunakan uji statistik , yakni uji *one sample KS*, dengan pengujian apabila nilai *asympt-sig two tailed* bernilai diatas 0.05 maka distribusi data bersifat normal

Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59450473
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.084
Test Statistic		.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201 ^a

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4.8 menunjukkan dalam penelitian ini nilai Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai sebesar 0.201 bernilai diatas 0.05 artinya dalam penelitian ini distribusi data sudah memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya untuk melihat ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*, Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance >0,1 atau nilai VIF < 10 maka, tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.9 Coefficients^a

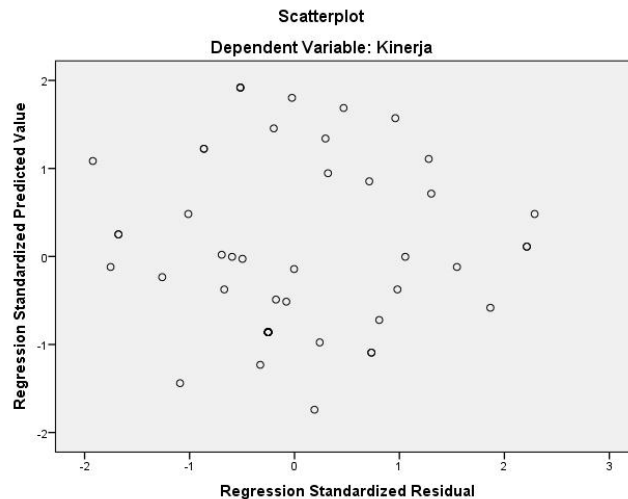
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fasilitas Kerja	.614	1.629
Disiplin	.614	1.629

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa nilai VIF X_1 (1.629) dan X_2 (1.629) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance* X_1 (0.614) dan X_2 (0.614) > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas didalam penelitian ini

3. Uji Heterodeksasitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot Model. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika, Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0



Gambar 4.3 Scatterplot

Hasil penelitian menunjukkan model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas sebab menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.489	1.048		-.467	.643
Fasilitas Kerja	.298	.038	.318	7.912	.000
Disiplin	.955	.052	.745	18.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas bisa ambil persamaan

$$Y = (-.489) + 0.298 X_1 + 0.955 X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah :

1. Konstanta (a) = (-.489), nilai konstanta bernilai negatif artinya jika variabel bebas yaitu Fasilitas kerja dan disiplin pada Puskesmas UTS Teladan Medan tidak mengalami perubahan atau stagnan maka kinerja pegawai akan turun senilai 4.89%
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0.298 , menunjukkan besaran pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, jika variabel fasilitas kerja secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan Kinerja sebesar 2.98%.
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0.955 menunjukkan besaran pengaruh Variabel disiplin Kerja (X_2) artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan Kinerja sebesar 9.55%.

4.1.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa Model pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Fasilitas kerja (X_1), dan disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)
- b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Fasilitas kerja (X_1), dan disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)
- c. t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ Derajat penyebut (df): $n - k = 54 - 2 = 52$, $t_{\text{tabel}} 0,05 = 2,006$

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan t_{hitung}
 - 1) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
 - 2) Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Berdasarkan probabilitas (Sig.)
 - 1) Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y .
 - 2) Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y

Tabel 4.11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.489	1.048		-.467	.643
Fasilitas Kerja	.298	.038	.318	7.912	.000
Disiplin	.955	.052	.745	18.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Pengujian Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 4.11 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja adalah 7.912 dan taraf signifikansi sebesar 0.000, Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Puskesmas Medan hal ini terlihat dari nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ ($7.912 > 2.006$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$

b. Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 4.11 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 18.530 dan taraf signifikansi sebesar 0.000, Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Puskesmas Medan hal ini terlihat dari nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ ($18.530 > 2.006$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas, Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai

berikut

- a. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
- b. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
- c. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$, Dengan derajat pembilang: $k-1 = 3 - 1 = 2$
Derajat penyebut: $n - k = 50 - 2 = 48$ Maka $F_{\text{tabel}} 0,05 = 3.18$

Tabel 4.12 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351.860	2	175.930	478.988	.000 ^b
Residual	18.732	51	.367		
Total	370.593	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Tabel 4.12 menunjukkan nilai F sebesar 478.988 dan taraf signifikansi sebesar 0.000. Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Teladan Medan hal ini terlihat dari nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($478.988 > 3.18$) dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$.

4.1.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah

Tabel 4.13 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.947	.60605

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0.949 atau senilai 94.4% faktor-faktor Kinerja dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan disiplin kerja pada UPT Puskesmas Teladan Medan. Sedangkan sisanya 4.1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi atau pelatihan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Puskesmas Medan hal ini terlihat dari nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7.912 > 2.006$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

Fasilitas kerja diartikan sebagai segala hal yang dapat mempermudah dan mempercepat pelaksanaan tugas-tugas karyawan, baik berupa tempat kerja, sarana dan prasarana kerja, teknologi, dan sistem yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan. Sarana dan prasarana, lingkungan kerja, peralatan kerja, dan kebijakan perusahaan yang baik merupakan bagian dari fasilitas kerja yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap, et al (2023) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Puskesmas Medan hal ini terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($18.530 > 2.006$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mencakup ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta ketaatan pada peraturan dan prosedur organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Hal-hal yang termasuk dalam disiplin kerja antara lain kehadiran, *punctuality*, ketaatan, dan tanggung jawab. Karyawan yang disiplin akan hadir secara tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, taat pada aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan aturan yang jelas dan transparan terkait dengan hak dan kewajiban karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja yang optimal (Mangkunegara, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya

4.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Teladan Medan hal ini terlihat dari nilai f hitung $> f$ tabel ($478.988 > 3.18$) dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$

Fasilitas kerja diartikan sebagai segala hal yang dapat mempermudah dan mempercepat pelaksanaan tugas-tugas karyawan, baik berupa tempat kerja, sarana dan prasarana kerja, teknologi, dan sistem yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan. Sarana dan prasarana, lingkungan kerja, peralatan kerja, dan kebijakan perusahaan yang baik merupakan bagian dari fasilitas kerja yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2019)

Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mencakup ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta ketaatan

pada peraturan dan prosedur organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Hal-hal yang termasuk dalam disiplin kerja antara lain kehadiran, punctuality, ketaatan, dan tanggung jawab. Karyawan yang disiplin akan hadir secara tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, taat pada aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan aturan yang jelas dan transparan terkait dengan hak dan kewajiban karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja yang optimal (Mangkunegara, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hadi (2021), Wijaya dkk. (2022) dan Sari dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Puskesmas Medan hal ini terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($7.912 > 2.006$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Puskesmas Medan hal ini terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($18.530 > 2.006$) dan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Teladan Medan hal ini terlihat dari nilai f hitung $> f$ tabel ($478.988 > 3.18$) dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$.

DAFTAR REFERENSI

- Awalia, S., Sihombing, N. S., Sudiantini, D., Sabtohadhi, J., & Rasyid, K. H. (2022). *Sistem Informasi Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Gasparz, V. (2020). *Total Quality Management*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning, Inc.
- Moheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyana, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wiyono, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mokoolang, B. S., Santoso, I. R., & Maruwae, A. (2022). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor DISDIKBUD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara). *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(3).

-
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Riyanto, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ...
- Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3).
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vining, G. G., Peck, E. A., & Montgomery, D. (2021). *Introduction to Linear Regressio Analysis*. New York: WorldCat.
- Wahyudi, A. (2021). *Pengukuran Kinerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3)..