

## ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS II KEMBARAN KABUPATEN BANYUMAS

Widyo Subagyo<sup>1)</sup>, Mukhadiono<sup>2)</sup>

### ABSTRACT

*This research entitled "The Influence of Work Ability and Work Facility toward Officer Performance of Puskesmas II Kembaran Banyumas Regency". The aim of the research is find out the influence of work ability and equipments toward officer performance, both of partially and simultantly.*

*This research was conducted at Puskesmas II Kembaran Banyumas with the target is the officers of its office. Research method used survey method, sampling method used total sampling, data collecting method used questionnare, observation, and documentation. Data analyzed done by quantitatively used product moment correlation, partial correlation, simple linear regression, multiple regression and multiple correlation.*

*The result of this research showed that work ability has significant influence toward officer performance. It was showed that work ability have important role to support officer performance. Work facility has significant influence toward officer performance. It was showed that equipments can be support reach of satisfying performance. Work ability and work facility simultantly have significant influence toward officer performance. It was showed that the convergence of work ability and equipments will give significant influence toward officer performance. Based from the results, so all of proposed hypothesis was accepted.*

*Keywords : Ability, Equipments, Performance.*

<sup>1), 2)</sup> Prodi DIII Keperawatan Purwokerto Poltekkes Kemenkes Semarang

### PENDAHULUAN

Pemerintah telah menyediakan berbagai macam fasilitas kesehatan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, salah satunya Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas). Puskemas merupakan perangkat Pemerintah Kabupaten/Kota dalam bidang kesehatan yang mempunyai wilayah kerja meliputi satu kecamatan atau sebagian dari kecamatan.

Puskemas II Kembaran merupakan salah satu puskesmas di Kabupaten Banyumas. Puskesmas ini terletak di Kecamatan Kembaran yang merupakan daerah pedesaan dan mempunyai permasalahan yang cukup kompleks. Profil Puskesmas II Kembaran menyebutkan beberapa permasalahan kesehatan dan masalah lain terkait, antara lain: angka kematian ibu masih tinggi, morbiditas

penyakit menular masih tinggi, angka cakupan penanganan penyakit menular (TB Paru, pneumonia, HIV) masih belum memenuhi harapan, angka cakupan beberapa program utama (KIA, Gizi P2M, Promkes) masih harus ditingkatkan, SDM Puskesmas masih kurang dibanding jumlah penduduk yang dilayani.

Kinerja yang maksimal dari para petugas Puskesmas sangat dibutuhkan agar pelayanan kesehatan dapat berjalan dengan baik dan memuaskan masyarakat pengguna jasa. Hal ini semakin penting karena masyarakat yang dilayani biasanya cenderung menuntut adanya pelayanan yang prima dari petugas.

Untuk mencapai kinerja yang optimal maka aspek kemampuan kerja sangat penting.

Seperti dikatakan oleh England dan Snell (dalam Swasto, 1996:48) bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut jelas bahwa kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan kerja yang memadai sesuai dengan bidang tugasnya harus dimiliki pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Faktor lain yang sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai adalah fasilitas kerja kerja. Keberadaan sarana prasarana kerja sangat penting fasilitas kerja mengingat dalam bekerja para pegawai membutuhkan fasilitas kerja kerja yang berwujud peralatan dan perlengkapan kerja yang berfungsi sebagai alat utama maupun alat pendukung dalam proses pelaksanaan kerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode survai. Sasaran penelitian adalah pegawai Puskesmas II Kembaran. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Uji validitas menggunakan korelasi product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana, regresi ganda dan korelasi majemuk.

## HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Kemampuan kerja (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan korelasi product moment ternyata koefisien korelasi antara Kemampuan kerja (X1) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,5848. Jadi ada

korelasi positif antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi (Sugiyono, 2004:149), koefisien korelasi sebesar 0,5848 kategorinya adalah sedang (rentang 0,40-0,599).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya korelasi tersebut perlu membandingkan r test dengan r tabel dalam taraf signifikansi 95 persen (0,05). Dari perbandingan tersebut ternyata r test yang menunjukkan angka sebesar 0,5848 lebih besar daripada r tabel yang menunjukkan angka sebesar 0,413 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan.

Berdasarkan hasil analisis statistik dari regresi linier sederhana dapat disusun persamaan regresi linier sederhana:  $Y = a + bX$ , jadi  $Y = 4,01 + 0,810 X_1$ . Nilai a atau *constant* = 4,01 menunjukkan nilai/level Y ketika  $X_1 = 0$ . Nilai b = 0,810 menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai X setiap satu satuan/unit akan menunjukkan perubahan variabel Y sebesar nilai koefisien (0,810). Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Jadi apabila variabel kemampuan kerja meningkat maka variabel kinerja pegawai juga akan bisa meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila variabel kemampuan kerja menurun, maka variabel kinerja pegawai juga dapat menurun.

### Pengaruh Fasilitas kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan korelasi product moment diketahui bahwa korelasi antara Fasilitas kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,5626. Jadi ada korelasi positif antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik fasilitas kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, dan sebaliknya. Mengacu pada tabel pedoman

interpretasi koefisien korelasi maka koefisien korelasi antara Fasilitas kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,5626 adalah sedang karena tergolong pada interval koefisien antara 0,40 - 0,599 yang kategorinya adalah sedang.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya korelasi tersebut perlu membandingkan  $r$  test dengan  $r$  tabel dalam taraf signifikansi 95 persen (0,05). Dari perbandingan tersebut ternyata  $r$  test yang menunjukkan angka sebesar 0,5626 lebih besar daripada  $r$  tabel yang menunjukkan angka sebesar 0,413 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan. Hal tersebut mempunyai arti bahwa semakin baik fasilitas kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis statistik dari regresi linier sederhana dapat disusun persamaan regresi linier sederhana:  $Y = a + bX$ , jadi  $Y = 7,955 + 0,733 X_2$ . Nilai  $a$  atau *constant* = 7,955 menunjukkan nilai/level Y ketika  $X_2 = 0$ . Kemudian nilai  $b = 0,733$  menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai X setiap satu satuan/unit akan menunjukkan perubahan pada variabel Y sebesar nilai koefisien (0,733). Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Jadi apabila fasilitas kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila fasilitas kerja mengalami penurunan, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis korelasi majemuk dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) antara kemampuan kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan angka sebesar 0,78147. Jadi ada korelasi positif sebesar 0,78147 antara kemampuan kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Hal demikian berarti, semakin baik kemampuan kerja dan fasilitas kerja maka akan semakin baik pula kinerja

pegawai. Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi maka koefisien korelasi antara Kemampuan kerja (X1) dan Fasilitas kerja (X2) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah kuat. Hal ini karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,78147 yang tergolong pada interval koefisien antara 0,60 - 0,99 di mana rentang koefisien tersebut korelasinya adalah kuat.

Untuk menguji apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak dilakukan uji F. Dari analisis statistik diperoleh nilai uji F sebesar 24,31430 di mana hasil ini lebih besar daripada nilai F tabel pada taraf kepercayaan 95 persen yang menunjukkan angka sebesar 3,42. Kemudian angka signifikansi (0,0000) lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (0,05). Hasil ini menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Dengan hasil demikian maka kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam taraf kepercayaan 95 persen.

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan angka sebesar 0,61069 yang berarti kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 61,07 persen (dibulatkan). Sedangkan sisanya sebesar 38,93 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel bebas yang dioperasionalkan dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan fasilitas kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi ganda dapat disusun persamaan regresi linier sederhana:  $Y = -7,559 + 0,753 X_1 + 0,678 X_2$ . Nilai  $a$  atau *constant* (-7,559) menunjukkan nilai/level variabel Y ketika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ . Nilai  $b_1 = 0,753$  menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai variabel  $X_1$  (menaik/menurun) sebesar satu satuan/unit akan menunjukkan perubahan variabel Y (menaik/menurun) sebesar nilai koefisien (0,753), dengan catatan  $X_2$

konstan. Nilai  $b_2 = 0,678$  menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai  $X_2$  (menaik/menurun) setiap satu satuan/unit akan menunjukkan perubahan  $Y$  (menaik/menurun) sebesar nilai koefisien (0,68), dengan catatan  $X_1$  konstan.

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan fasilitas kerja. Jadi apabila kemampuan kerja dan fasilitas kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila kemampuan kerja dan fasilitas kerja mengalami penurunan, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Signifikannya pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sesuai dengan konsep teoritis. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja sesuai dengan pendapat England dan Snell (dalam Swasto, 1996:48) bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja sesuai dengan pendapat Moenir (2001:119) mengenai fungsi-fungsi dari sarana dan prasarana kerja, yang diantaranya adalah : 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu, 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa, 3) Lebih mudah/ sederhana dalam gerak para pelakunya.

## SIMPULAN

Kemampuan kerja dan fasilitas kerja, secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian perpaduan antara kemampuan kerja dan fasilitas kerja akan memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1998, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Keban, Yeremias T., 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik; Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP YKPN, Yogyakarta.
- Moenir, AS., 1997, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta.
- Moenir, 2001, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sarwoto, 1998, *Dasar-Dasar Organisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Satrohadiwiryono, B. Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schuller, Randall S., 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Swasto, Bambang, 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Thoha, Miftah, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, CV. Rajawali, Jakarta.