

# PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MAEK

Yerismal<sup>1</sup>, Indra Syafrin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

---

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Diterima 1 Juni, 2025  
Revisi 12 Juni, 2025  
Diterima 22 Juli, 2025

### Kata kunci:

Fasilitas kerja,  
Komunikasi kerja,  
Kompetensi kerja dan  
Kinerja pegawai

---

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Maek. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 46 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh yang tidak signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh yang signifikan fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).*



---

## Penulis yang sesuai:

Yerismal  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
[yerismal@upiptk.ac.id](mailto:yerismal@upiptk.ac.id)

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Devita & Emil, 2023).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Tujuan itu tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun organisasi sudah memiliki fasilitas yang lengkap, kurangnya tujuan kinerja pegawai bisa disebabkan oleh fasilitas yang ada di suatu organisasi tersebut. Apabila mengelola sumber daya manusia disertai dengan fasilitas yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai dengan sangat baik

pula, begitupun sebaliknya apabila sumber daya manusia kurang baik dan fasilitasnya kurang baik akan berdampak kurang baik pula untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Dino & Emilia, 2024).

Pegawai merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena pegawai merupakan sumberdaya yang mengendalikan serta mempertahankan dan mengembangkan kesejahteraannya, sehingga pegawai tersebut merasa puas bekerja di organisasi tersebut. Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya.

Kinerja pegawai adalah suatu hal yang penting dalam setiap instansi karena kinerja merupakan hasil kerja, kualitas kerja, kerja sama antara pegawai dan disiplin diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuan kerja dari pegawai itu kegiatan dirasakan sesuai keinginan individu, maka makin tinggi kinerja yang dicapai. Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Dolly & Aulia, 2024).

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan program pengembangan pegawai karena dengan kegiatan pengembangan pegawai sangat penting bagi pegawai, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan pegawai, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang pegawai mereka dan mengharapkan pegawai untuk berkembang. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan pengembangan pegawai karena dalam kegiatan pengembangan pegawai sangat penting bagi pegawai, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan pegawai, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang pegawai mereka dan mengharapkan pegawai untuk berkembang.

Sebagaimana yang dijelaskan diatas, adapun yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja. Adanya fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Komunikasi didalam suatu organisasi tentu banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan seperti penafsiran terhadap keputusan dan kebijakan organisasi.

Fasilitas adalah segala pendukung yang mendukung kenyamanan pekerja, pelanggan, pengunjung, dan pasien sekaligus meningkatkan kepuasan pelanggan dan kinerja usaha. Fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan seorang pegawai akan memiliki prestasi kerja, dimana fasilitas kerja yang lengkap akan mendukung orang yang bekerja di dalamnya akan membuat pegawai lebih menjadi berkreasi. Fasilitas harus tersedia dalam jumlah yang cukup memenuhi profesionalisme yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai kinerja yang optimal (Safitri & Martono, 2024).

Dukungan fasilitas kerja akan diperoleh berupa teknologi tepat guna yang akan mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang efektif, karyawan harus dapat mengakses dan memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang tersedia bagi mereka. Permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya fasilitas yang ada atau penggunaan fasilitas yang sudah ada kurang memadai dan tidak tepat sehingga terkesan kurang baik.

Puskesmas Maek merupakan instansi yang bergerak pada pelayanan kesehatan. Puskesmas Maek adalah salah satu puskesmas yang ada di Kabupaten Lima Puluh Kota yang mempunyai letak strategis di maek, kecamatan bukik barisan dan akses untuk ke Puskesmas Maek juga mudah sehingga pegawai dituntut untuk meningkatkan pelayan dengan baik, untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik tentu memerlukan fasilitas, komunikasi dan kompetensi yang dapat membantu pegawai agar kinerja optimal.

Secara umum fasilitas mempengaruhi kinerja petugas puskesmas. Fasilitas adalah sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk membantu dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan fasilitas yang ada membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik baiknya. Berikut data fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Maek.

Diketahui di Puskesmas Maek ada beberapa fasilitas ada yang kondisinya baik, rusak ringan maupun rusak berat. Fasilitas yang dibutuhkan oleh Puskesmas Maek tentu dalam keadaan lengkap dan baik hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan fasilitas kurang baik tentu pula akan berdampak kurang baik terhadap pelayanan yang akan dilakukan ke pasien. Karena itu terkadang pegawai juga kesulitan melakukan aktifitas yang berhubungan dengan keinginan pegawai dan pasien karena Puskesmas Maek adalah salah satu instansi penting karena bergerak dibidang kesehatan masyarakat. Kinerja pegawai yang tinggi akan memudahkan satuan pegawai mengatasi hambatan dan mencapai tujuan, salah satu faktor pentingnya adalah fasilitas kerja yang sesuai. Dengan kinerja yang berkualitas maka diharapkan mendapatkan hasil yang maksimal. Pegawai dapat memanfaatkan fasilitas yang ada di Puskesmas Maek untuk mendukung kegiatan yang ada di Puskesmas.

## TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Thian, 2022) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai pegawai nya. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Hal yang di penting dalam kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, seperti yang dijelaskan oleh (Widiyasari, 2023).

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai sebuah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi tertentu saat melaksanakan pekerjaannya, sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya pada suatu periode penilaian tertentu dan akan dinilai oleh atasannya secara langsung untuk pencapaian tujuan organisasi (Sari, 2023).

Fasilitas adalah suatu hal yang penting untuk mengembangkan kinerja. Kata fasilitas berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau

mempermudah sesuatu. Suatu komponen individual dari pelaksanaan kinerja yang dijalankan dapat mempengaruhi dalam menjalankan pelaksanaan kinerja..

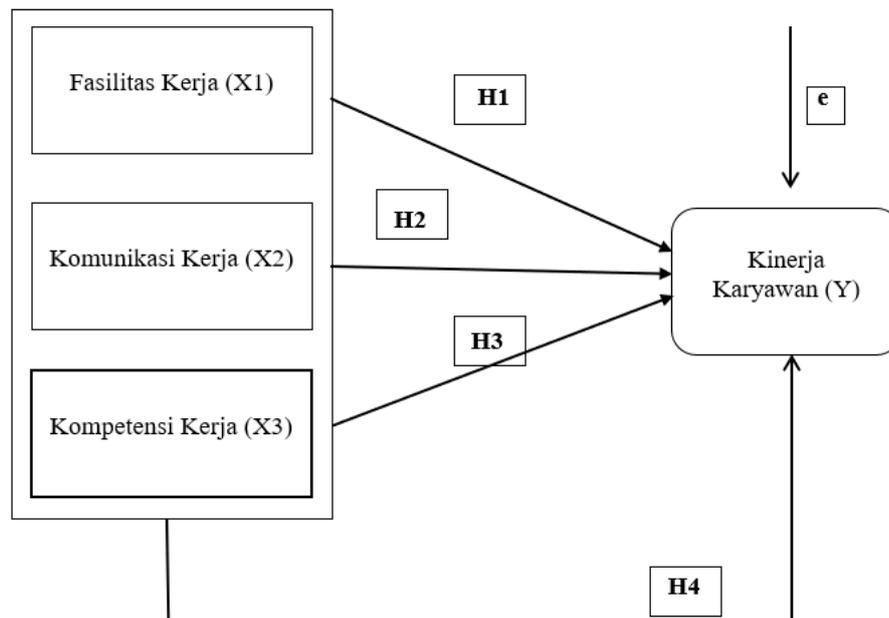
Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja (Yandi, Albertus, 2023). Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Komunikasi menurut Mangkunegara merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengetahuan dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.(Oktora, 2023) Komunikasi merupakan proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain (Sari, 2019).

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Ekhsan, 2020). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi kerja merupakan peta keterampilan seorang pegawai sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukannya dan merupakan kumpulan keterampilan, kemampuan, pengalaman, efisiensi, efektivitas dan keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka pikir sebagai berikut:



## METODE

### 2.1 Populasi dan Sampel

Menurut (Firdaus 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Puskesmas Maek yang berjumlah 46 orang.

### 2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sarnpai 0,6 rnasih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,7. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Avrage Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [10].

### 2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coeficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

## Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	46	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	46	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2025

## Analisis Data Penelitian

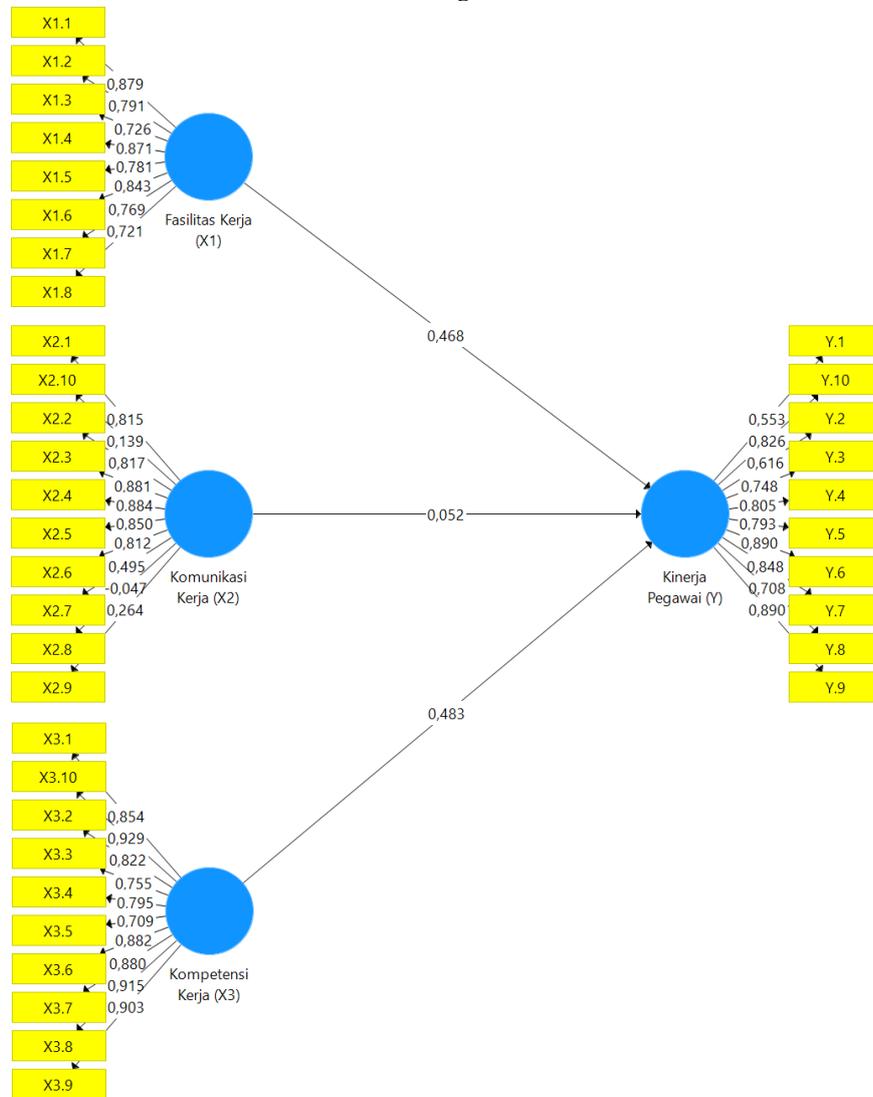
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)* memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

**Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

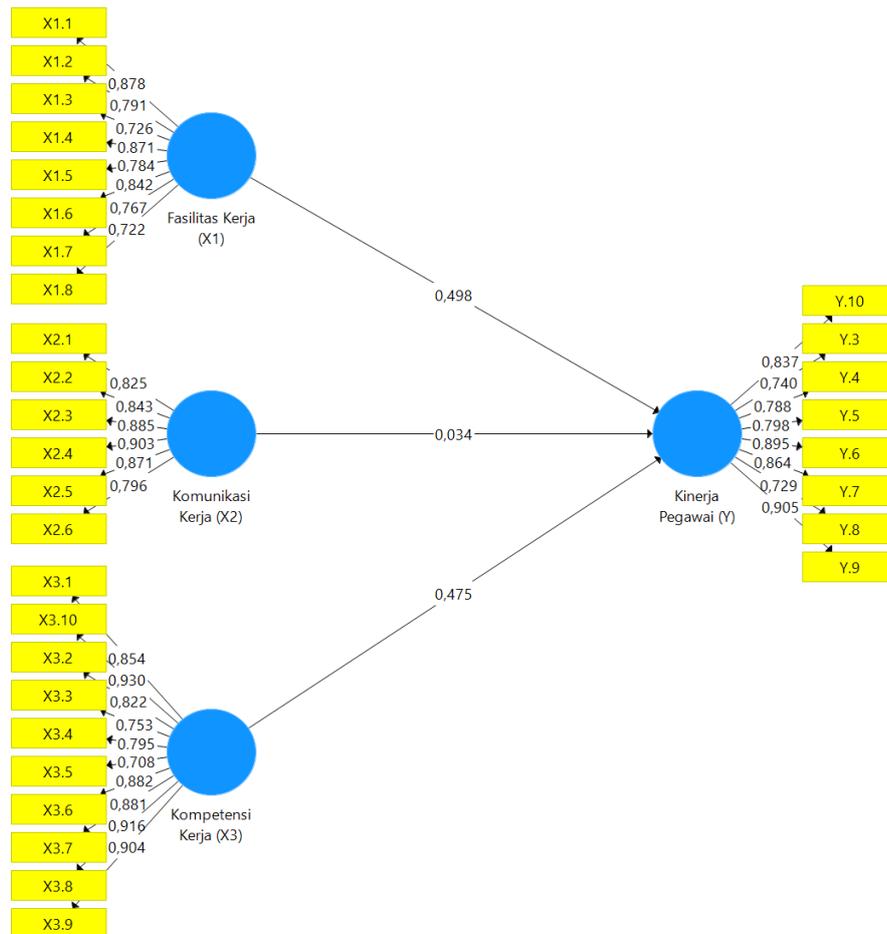


Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7

**Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



#### Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

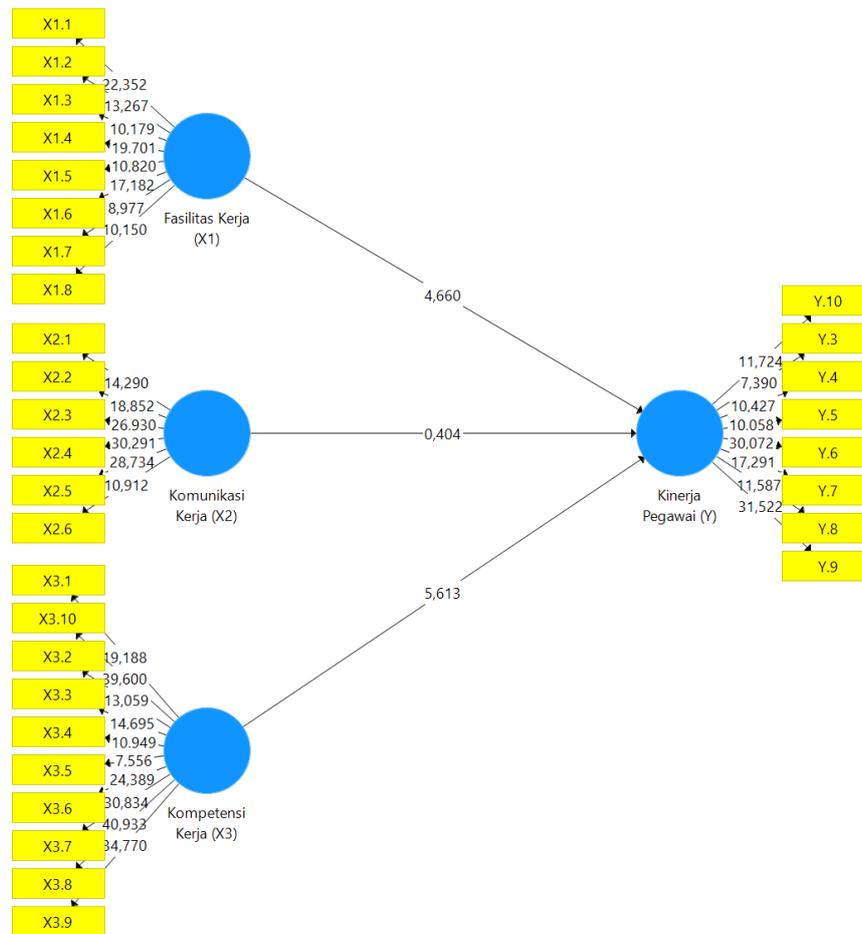
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,676</b>
Fasilitas Kerja (X1)	<b>0,639</b>
Komunikasi Kerja (X2)	<b>0,731</b>
Kompetensi Kerja (X3)	<b>0,718</b>

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

#### Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model persamaan merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 4,660 \text{ Fasilitas Kerja} + 0,404 \text{ Komunikasi Kerja} + 5,613 \text{ Kompetensi Kerja}$$

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. *Result For Inner Weights Direct Affect*

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-Value	Ket
H <sub>1</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.	4,660	0,000	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-Value	Ket
H <sub>2</sub>	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.	0,404	<b>0,686</b>	Ditolak
H <sub>3</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.	5,613	<b>0,000</b>	Diterima
Hipotesis	Pernyataan	R Square		
H <sub>4</sub>	Terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.	90,8% > 0,5		Diterima

## KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

## References

- Anwar, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(02), 44–52.
- Aprilia, S., Septiowati, R., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bina Insan Madani Sawangan Kota Depok, 2(4), 2286–2297.
- Bane, A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt . Pln . (Persero) Ultg Palopo. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, 18(2), 309–325.
- Banin, Q. A. Dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 1, No.
- Devita, R., & Emil, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, 7(2), 1456–1460. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V7i2.1491>
- Dino, L. W., & Emilia, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Efektif Terhadap Kinerja Pada Kantor Kecamatan Kueus Barat. *Jurnan Stie Karya: Akutansi Dan Manajemen*, 01(02), 1–20.
- Dolly, F. I., & Aulia, R. D. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Vi Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Provinsi Jambi, 10(1), 1–11.
- Dwi Mustika Harahap, D. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Mitra Baruna. *Management Studies And Entreprenursihp Journal*, 4(5), 6003–6014.
- Ende, & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 56–69.
- Fitria, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (O. Arifudin, Ed.) (Cetakan Pe). Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Gadeng, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1).
- Gaho, T. S. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Onolalu

- Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 156–169.
- Handoko, S. D., W, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ema – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999.
- Jonita, A. P., Sari, M. W., & Putra, R. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(2), 16–32.
- Liosa Kinanda, R., Rifa'i, A., & Susanto, B. F. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 10(2), 208–221.
- Marcelino Cahandra, R. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3).
- Mariana, L., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan, 2(2), 159–172.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Smp Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang, 11(1), 545–558.
- Nanda, M. T., & Wangdra, Y. (2017). Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt Teno Sukses Abadi Di Kota Batam.
- Okora, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3).
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Setya, T., Tyas, N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Perencanaan , Kualitas Dan Kepemimpinan ( Literature Review Manajemen Kinerja ), 4(2), 215–228.
- Prayoga, A., & Sulaeman, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 3(4).
- Ridwan, W. A., & Adji, W. Z. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut. *Jurnal Ekbis*, 10(1), 1–9.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt . Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan ). *Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108–113.
- Saputra, E., Sari, M. W., & Sari, V. N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jekombis : Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 153–169.
- Sari, M. W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir , Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 56–65.
- Sari, M. W. (2023). Determinasi Motivasi Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(3), 666–671. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.V12i3.612>
- Sihombing, I., Alamsyah, A. R., & Rahmawati, I. K. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Unit Kebun Torgamba. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 55–75.
- Suci Puji Rahayu, M. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Inovasi Global*, 2(8), 922–937.
- Widiyarsari, E. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Mea*, 7(2), 1245–1257.
- Yandi, Albertus, D. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur

---

Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis*, 4(1), 31–42.