

The Influence Of Work Facilities And Work Motivation On Employee Performance In The Manpower Office Of North Sumatra Province

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Ade Ariska Nasution¹⁾, Darmiliani²⁾, Daud Arifin³⁾
^{1,2,3} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
 Email: [1 adeariskanst13@gmail.com](mailto:adeariskanst13@gmail.com)

ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]
 Revised [08 Mei 2026]
 Accepted [11 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Facilities, Work Motivation, Performance Of Employees.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu asosiatif yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.475 dan t_{tabel} sebesar 2.015368 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.475 > 2.015368$) dengan sig. $0,001 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6.364 dan t_{tabel} sebesar 2.015368 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.364 > 2.015368$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 3.20 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 31.911 > f_{tabel}$ 3.20 dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H3 diterima. Dimana variabel fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

ABSTRACT

The research analysis aims to determine the influence of work facilities and work motivation on employee performance at the North Sumatra Provincial Manpower Office. The research approach used is associative and quantitative. This study employed multiple linear regression analysis. The sample in this study consisted of 47 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study showed that the t count value was 3.475 and the t table was 2.015368, so the t count $>$ t table ($3.475 > 2.015368$) with sig. $0.001 < 0.05$ so that the results of the study accepted H1. It can be explained that the work facilities variable (X1) has an effect on the employee performance variable (Y). The test results showed a t count value of 6.364 and the t table of 2.015368, so the t count $>$ t table ($6.364 > 2.015368$) with sig. $0.000 < 0.05$ so that the results of the study accepted H2. It can be explained that the work motivation variable (X2) has an effect on employee performance (Y). The test results showed the f table value at a significant confidence level of 0.05 was 3.20, thus the results of the SPSS calculation obtained f count = 31.911 $>$ f table 3.20 with sig. $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that H3 is accepted. Where the variables of work facilities (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of the North Sumatra Provincial Manpower Office.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks instansi pemerintah, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, profesionalisme, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku pekerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya (Kasmir, 2021). Peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan strategis bagi setiap instansi pemerintahan, termasuk Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara sebagai lembaga yang memiliki peran penting dalam pelayanan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Rahayu (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika. Dalam praktiknya, kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya fasilitas kerja dan motivasi kerja. Menurut Aulia et al (2025), fasilitas kerja dapat didefinisikan sebagai fasilitas dan infrastruktur yang disediakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mendukung kegiatan dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai, seperti ruang kerja, peralatan kantor, teknologi informasi, serta lingkungan fisik kerja. Fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat kelancaran pekerjaan, menurunkan efisiensi kerja, serta berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebaliknya, fasilitas kerja yang baik dan layak akan menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan produktivitas, dan mendorong pegawai bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2021) fasilitas kerja adalah semua alat dan bahan yang ditemui seseorang, lingkungan tempat ia bekerja, cara-cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok

Selain fasilitas kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2021) motivasi dan kemampuan bekerja merupakan dua dimensi penting dalam menentukan kinerja. Motivasi, sebagai dorongan internal karyawan, menentukan kinerja mereka. Menurut Kasmir (2021) motivasi sebagai dorongan yang menggerakkan karyawan bersemangat mencapai tujuan organisasi dengan sungguh-sungguh.

Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai memiliki semangat, komitmen, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, serta kurangnya kepedulian terhadap kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kebijakan ketenagakerjaan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, tepat, dan transparan menuntut pegawai untuk bekerja secara optimal. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya ketelitian dalam pengolahan data, serta belum optimalnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Peneliti melakukan pra survey terhadap untuk melihat beberapa permasalahan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dan melihat ada beberapa permasalahan yaitu terdapat indikasi adanya penurunan kinerja di kalangan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Ketersediaan fasilitas kerja di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara belum memadai. Permasalahan lainnya yaitu tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara cenderung rendah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam mengambil kebijakan strategis guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Kasmir (2021) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah diterapkan yang berlaku dalam organisasi (Darmilisani et al, 2024). Menurut Rahayu (2020) "performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Waruwu (2018) kinerja pada hakikatnya merupakan perwujudan tujuan oleh suatu organisasi yang pencapaiannya melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, oleh karena itu setiap organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya terlebih dahulu menentukan beberapa persyaratan yang akan dicapai ketika mendapatkan sumber dayanya.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga memperlancar

1612 | Ade Ariska Nasution, Darmilisani, Daud Arifin; *The Influence Of Work Facilities And Work Motivation...*

penyelesaian tugas dan berdampak positif pada peningkatan kinerja dan produktivitas (Moenir, 2016). Menurut Aulia dkk., (2025), fasilitas Kerja dapat didefinisikan sebagai fasilitas dan infrastruktur yang disediakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mendukung kegiatan dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2018, dalam Nurhadian 2019:3), fasilitas kerja adalah semua alat dan bahan yang ditemui seseorang, lingkungan tempat ia bekerja, cara-cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021) motivasi dan kemampuan bekerja merupakan dua dimensi penting dalam menentukan kinerja. Motivasi, sebagai dorongan internal karyawan, menentukan kinerja mereka. Menurut Kasmir (2021) motivasi sebagai dorongan yang menggerakkan karyawan bersemangat mencapai tujuan organisasi dengan sungguh-sungguh. *Motivation refers to an internal drive that compels individuals to take action, encompassing desires, aspirations, and energy* (Brampu dan Darmiliani, 2025)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2020). Menurut (Sugiyono, 2021) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang pegawai (gabungan ASN dan Non-ASN) yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling agar setiap kelompok pegawai memiliki peluang yang seimbang untuk terpilih menjadi responden. Teknik analisis penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021) apabila data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian memiliki kemiripan dengan artikel atau penelitian sebelumnya, maka temuan tersebut dianggap sah secara ilmiah.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Fasilitas Kerja (X ₁)	Q-1	0,903	0,361	Valid
	Q-2	0,787		Valid
	Q-3	0,705		Valid
	Q-4	0,820		Valid
	Q-5	0,849		Valid
	Q-6	0,842		Valid
	Q-7	0,822		Valid
	Q-8	0,762		Valid
	Q-9	0,580		Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	Q-1	0,662	0,361	Valid
	Q-2	0,812		Valid
	Q-3	0,726		Valid
	Q-4	0,754		Valid
	Q-5	0,878		Valid
	Q-6	0,748		Valid
	Q-7	0,845		Valid
	Q-8	0,818		Valid
Kinerja Pegawai	Q-1	0,903		Valid
	Q-2	0,787		Valid
	Q-3	0,705		Valid
	Q-4	0,820		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Correlation	r-mean	Hasil
(Y)	Q-5	0,849	0,361	Valid
	Q-6	0,842		Valid
	Q-7	0,822		Valid
	Q-8	0,762		Valid
	Q-9	0,580		Valid

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

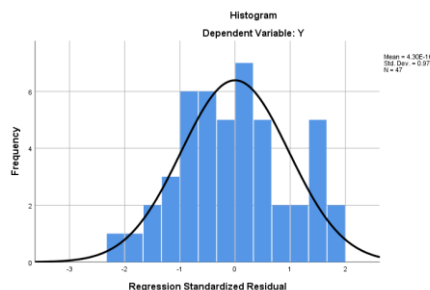
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0.917	0,70	9	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.905	0,70	8	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.887	0,70	10	Reliabel

Sumber : Output SPSS ver 23

Uji Normalitas

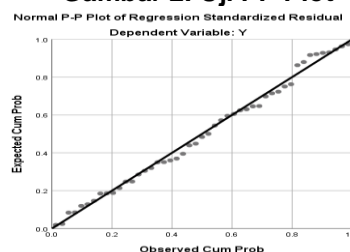
Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar histogram, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2. Uji PP Plot



Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08581643
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.059
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,200 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Fasilitas Kerja	.974	1.026
Motivasi Kerja	.974	1.026

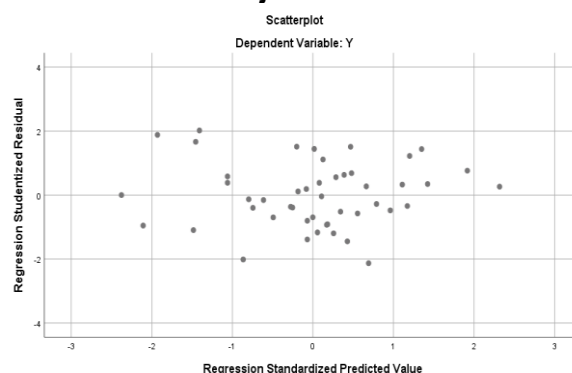
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2021) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Gambar 3. Uji Heterokedesitas



Uji Glejser**Tabel 5. Hasil Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.632	2.549		2.601	.013
Fasilitas Kerja	-.035	.069	-.076	-.507	.615
Motivasi Kerja	-.051	.060	-.128	-.850	.400

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar $0.615 > 0.05$, dan nilai signifikansi Motivasi Kerja (X2) sebesar $0.400 > 0.05$ Maka hal tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.590	4.482	
	Fasilitas Kerja	.456	.122	.365
	Motivasi Kerja	.666	.105	.621

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS ver 23

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.590	4.482		.355	.725
Fasilitas Kerja	.456	.122	.365	3.745	.001
Motivasi Kerja	.666	.105	.621	6.364	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1725.803	2	862.901	31.911	.000 ^b
	Residual	1189.814	44	27.041		
	Total	2915.617	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant) Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 3.20 dengan demikian hasil perhitungan

SPSS diperoleh $f_{hitung} = 31.911 > f_{tabel} 3.20$ dengan $sig. 0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H3 diterima. Dimana variabel fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.573	5.20012

ole: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant) Kepemimpinan dan Komunikasi

Sumber: Output SPSS ver 23

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.573 sehingga menunjukkan bahwa 57.3% variable kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja (X1), dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya 42.7% merupakan variable yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.475 dan t_{tabel} sebesar 2.015368 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.475 > 2.015368$) dengan $sig. 0,001 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.456 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel fasilitas kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 45.6% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Fasilitas kerja yang memadai, seperti ketersediaan peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, sarana pendukung teknologi, serta lingkungan kerja yang aman dan bersih, mampu membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan fasilitas yang sesuai, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan berkualitas.

Hasil penelitian memperkuat penelitian (Balqis, 2022), (Kedhi, 2023), (Nestari et al, 2024) dan (Nurhadian, 2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik juga dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi pegawai dalam bekerja. Ketika pegawai merasa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, tingkat konsentrasi dan semangat kerja akan meningkat, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja sering menyebabkan hambatan dalam pelaksanaan tugas, seperti keterlambatan pekerjaan, kelelahan, dan menurunnya kualitas hasil kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.364 dan t_{tabel} sebesar 2.015368 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.364 > 2.015368$) dengan $sig. 0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.666 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 66.6% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Basyid, 2024), (Rahmaviani et al, 2024), (Arifin dan Yanti, 2023) dan (Sedarmayanti dan Haryanto, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, serta kemauan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Motivasi dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan pimpinan. Ketika pegawai merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan pegawai bekerja secara kurang optimal, menurunnya disiplin, dan rendahnya pencapaian target kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 3.20 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 31.911 > f_{tabel} 3.20$ dengan sig. 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H3 diterima. Dimana variabel fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Fasilitas kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara seperti ketersediaan sarana dan prasarana, peralatan kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman, mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan fasilitas kerja yang baik, hambatan dalam proses kerja dapat diminimalkan sehingga pegawai dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah terjawab dan menjelaskan bahwa fenomena kurnang optimalnya kinerja pegawai disebabkan oleh faktor fasilitas kerja dan motivasi kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.475 dan t_{tabel} sebesar 2.015368 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.475 > 2.015368$) dengan sig. 0,001 < 0,05 sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Hasil pengujian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6.364 dan t_{tabel} sebesar 2.015368 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.364 > 2.015368$) dengan sig. 0,000 < 0,05 sehingga hasil penelitian menerima H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Hasil pengujian menunjukkan nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 3.20 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 31.911 > f_{tabel} 3.20$ dengan sig. 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H3 diterima. Dimana variabel fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun indikator fasilitas sosial masih rendah, maka disarankan agar pimpinan organisasi meningkatkan perhatian terhadap penyediaan dan pemanfaatan fasilitas sosial bagi pegawai. Fasilitas sosial, seperti ruang istirahat bersama, kantin yang layak, tempat ibadah, serta area interaksi antarpegawai, perlu disediakan dan dikelola dengan baik guna mendukung kenyamanan dan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, organisasi disarankan untuk mengoptimalkan fungsi fasilitas sosial sebagai sarana memperlancar komunikasi dan kerja sama antarpegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun indikator fisik masih rendah, maka disarankan agar pimpinan organisasi memberikan perhatian lebih pada pemenuhan kebutuhan fisik pegawai. Upaya ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang ergonomis, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, serta pengaturan jam kerja yang seimbang agar pegawai tidak mengalami kelelahan fisik yang berlebihan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator inisiatif pegawai masih rendah pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, maka disarankan agar pimpinan instansi menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk lebih berani mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Pimpinan perlu memberikan kepercayaan serta ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide, gagasan, dan solusi tanpa rasa takut disalahkan. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai yang

menunjukkan inisiatif kerja, baik dalam bentuk pengakuan nonfinansial maupun penilaian kinerja. Pemberian penghargaan ini diharapkan dapat memotivasi pegawai lain untuk lebih aktif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, D dan Yanti, E, D (2023). Analysis Of Motivation, Commitment And Organizational Culture On Employee Achievement. *Prosiding Universitas Darmawangsa*
- Aulia, M. H., Hasibuan, A., & Nasution, S. P. (2025). The Effect of Rewards, Punishment, and Facilities on Employee Performance. *JAMS*, 1(2), 262–269.
- Balqis, A. (2022a). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Asla Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(1), 35. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i1.104>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>.
- Berampu, S, W dan Darmilisani (2025). Analysis Of Work Environment, Work Motivation, And Job Training On Work Productivity At PT OCS Global Services. *Jurnal Imiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Darmilisani, Istiqamah, N K., Hasibuan, R, F (2024). Analisis Displin Kerja, Aksesibilitas Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan. *Journal Bina Bangsa Ekonomi*.
- Kasmir (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Kedhi, L. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tamalanrea. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 1–10. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/prioritas/article/view/206%0Ahttp://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/prioritas/article/download/206/209>
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2021). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian. Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Nestari, L. F., Anwar, S., & Nurpratama, M. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 10(2), 83–88. <https://doi.org/10.31943/investasi.v10i2.312>
- Nurhadian, A. F. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat*. 12(1), 1–9.
- Rahayu, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Work Discipline and Employee Performance. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6(2), 250–253.
- Rahmaviani, L., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 485–498.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sedarmayanti. (2021)). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *10*(1), 41–52.