

Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

Reitan Elijens Humendru¹ Maduma Sari Sagala² Siti Junaida Hasibuan³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Institut Bisnis Manajemen Internasional, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3}

Email: reitanhumendru@gmail.com¹ madumasari@gmail.com² alfiadaulay27@gmail.com³

Abstract

The problem in this study originated from the performance of employees at the Medan City Library and Archives Office in 2024, which reached 78.82% and was classified as adequate. This was caused by low employee motivation and limited work facilities. This study aims to determine the effect of work motivation and work facilities on employee performance. This study uses a quantitative descriptive method. The population and sample consisted of 70 employees, with sampling techniques using nonprobability sampling through a saturated sampling approach. The results of multiple linear regression analysis produced the equation $Y=3.106 + 0.563X_1 + 0.382X_2 + e$, which shows that work motivation and work facilities have a positive and significant effect on employee performance. The t-test shows that work motivation has a significant effect on employee performance with a t-value = 5.868 > ttable = 1.996, and work facilities also have a significant effect on employee performance with a t-value = 4.831 > ttable = 1.996. Simultaneously, the F test shows that work motivation and work facilities have a positive and significant effect with a value of Fcount = 26.906 > Ftable = 3.13. The R Square value of 0.445 shows that 44.5% of the variation in employee performance is influenced by work motivation and work facilities, while the remaining 55.5% is explained by other factors outside the model.

Keywords: Work Motivation, Work Facilities, Employee Performance

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini berawal dari capaian kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota medan pada tahun 2024 yang mencapai 78,82% dan tergolong dalam kategori cukup. Ini di sebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pegawai serta keterbatasan fasilitas kerja yang tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi sekaligus sampel berjumlah 70 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling melalui pendekatan sampling jenuh. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y=3.106 + 0,563X_1 + 0,382X_2 + e$, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji t menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung = 5,868 > ttabel = 1,996, dan fasilitas kerja juga signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung = 4,831 > ttabel = 1,996. Secara simultan pada uji F menunjukkan motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai Fhitung = 26,906 > Ftabel = 3.13. Nilai R Square sebesar 0.445 menunjukkan bahwa 44,5% variasi kinerja pegawai di pengaruhi oleh motivasi kerja dan fasilitas kerja ,sementara 55,5% sisahnya di jelaskan oleh faktor lain diluar model.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Paroli (2024) Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi suatu

organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi pemerintahan khususnya pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, kinerja pegawai memiliki peran yang strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik di bidang literasi dan pengelolaan arsip. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Kinerja yang optimal berdampak pada meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan layanan bagi masyarakat. Namun, kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah motivasi kerja. Sayudi (2022) Motivasi dapat timbul dari faktor intrinsik, seperti tanggung jawab dan kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik seperti gaji, penghargaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kerja. Wahyuni (2014) menyatakan bahwa fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Menurut Almita, Tahir, dan Hajjad (2023), Ketersediaan fasilitas yang memadai mampu menunjang kelancaran tugas, sebaliknya fasilitas yang terbatas atau rusak dapat menurunkan produktivitas.

Berdasarkan data pada tahun 2024, capaian kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota medan hanya 78,82%, yang termasuk dalam kategori cukup. beberapa indikator, seperti ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kehadiran pegawai, dan jumlah kegiatan literasi tidak mencapai target. tingkat ketidakhadiran pegawai juga tergolong tinggi, baik karena izin, sakit, maupun tanpa keterangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai motivasi kerja lebih banyak dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi dan tanggung jawab pribadi sedangkan penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karir masih kurang memadai dikarenakan semua sudah diatur dalam peraturan pemerintahan. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya motivasi kerja dan juga dari hasil observasi menunjukkan masih terdapat keterbatasan sarana dan prasarana seperti komputer, AC, printer, dan kursi yang mengalami kerusakan. Sehingga, belum mendukung kinerja pegawai secara maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota medan.”

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang memengaruhi sikap, perilaku, dan usaha seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk bekerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa motivasi mencakup intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai dan Sagala (2019) menekankan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi perilaku kerja. Menurut Siagian (2015) motivasi kerja dibedakan menjadi 2 bagian yaitu ⁽¹⁾motivasi intrinsik, berasal dari dalam individu seperti rasa tanggung jawab, penghargaan terhadap hasil kerja, dan kepuasan pribadi. Dan ⁽²⁾motivasi ekstrinsik, berasal dari luar diri individu seperti gaji, promosi, penghargaan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Robin dan Judge (2017) menyebutkan 3 faktor yang memengaruhi motivasi yaitu : faktor individual, faktor organisasi, dan faktor sosial. Misalnya, beberapa penelitian empiris di berbagai instansi pemerintahan dan organisasi menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan besaran pengaruh yang substansial (Laia, 2023). Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) meliputi : (1) tanggung jawab, (2) prestasi kerja, (3) peluang untuk maju, (4) pengakuan atas kinerja, dan (5) pekerjaan yang menantang.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana, baik fisik maupun non-fisik, yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Menurut Moenir (2016) fasilitas kerja sebagai sesuatu yang dipakai dan digunakan pegawai dalam proses kerja. Sedangkan menurut Mustofa Dan Isma (2024) menekankan bahwa fasilitas kerja merupakan bagian penting dari produktivitas pegawai karena dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja. Menurut Wewengkang (2023), fasilitas kerja terbagi atas fasilitas fisik (peralatan kerja, meja, kursi, ruangan, kendaraan, operasional) dan fasilitas sosial (berupa tempat ibadah, klinik, kantin, dan ruang olahraga). Yang mendukung kenyamanan pegawai. Selanjutnya, Adi Nugroho & Widiastuti (2024) menambahkan fasilitas teknologi (seperti jaringan internet, perangkat lunak, dan sistem informasi manajemen untuk membantu efisiensi kerja. Ditambah dengan pendapat Rahmawati & Firman (2022) menekankan adanya fasilitas non-fisik (seperti program pelatihan, layanan kesejahteraan, dan sistem kompensasi yang juga berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Menurut Sabri & Susanti (2021) menyebutkan empat indikator fasilitas kerja yaitu: (1) ketersediaan fasilitas, (2) kondisi fasilitas, (3) kemudahan penggunaan, (4) penempatan fasilitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Suyadi Prawirosentoso (2021) menegaskan bahwa kinerja harus memenuhi kriteria efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, serta kedisiplinan dalam organisasi. Mathis & Jackson (2019) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, fasilitas kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal seperti bakat, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, dan motivasi. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi dukungan organisasi, fasilitas, kompensasi, dan situasi lingkungan. Dan faktor eksternal organisasi mencakup kondisi sosial, budaya masyarakat, dan situasi lingkungan sekitar. Hal ini menegaskan bahwa kinerja merupakan aspek multidimensional yang dipengaruhi oleh individu maupun kelompok lingkungan kerja. Indikator kinerja menurut Moeheriono (2024) mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, dan komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Metode kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan pengetahuan yang valid bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang ditetapkan. Dimana memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek/objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian. Menurut Sugiono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang berjumlah 70 orang pegawai.

Sumber Data

1. Data primer. Menurut Sugiyono (2018) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder. Menurut Sugiyono (2018:) data sekunder adalah yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah : observasi, wawancara (interview), angket (kuesioner) dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji kolmogrov smirnov (KS test) adalah uji non parametik yang digunakan untuk membandingkan distribusi dua sampel data atau untuk menguji apakah suatu sampel data sesuai dengan distribusi tertentu seperti distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji satu sampel (one sampel kolmogorov smimov test). Tes ini di gunakan untuk menguji apakah suatu sampel data berasal dari distribusi tertentu yaitu berdistribusi normal. Adapun hasilnya sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41835277
MostExtreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.035
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: hasil olahan Peneliti dengan spss versi 26

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel Kolmogorov Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 atau sig. 0,0200 > 0,05.

Hasil Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengelolaan data secara statistik menggunakan *software spss versi 26*. Diperoleh model persamaan regrasi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.106 + 0,563 + 0,382 + e$$

Intepretasi model

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 3.106 dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja dan fasilitas kerja dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka, secara rata-rata nilai kinerja pegawai tetap sebesar 3.106 satuan. Ini berarti ada faktor lain diluar model yang tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,563 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,563 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,382 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,382 satuan.

Uji Hipotesis

Uji parsial

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing masing variabel *independent* terhadap variabel *dependen* sebagai berikut:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.106	5.102		.609	.545		
	motivasi kerja	.563	.096	.535	5.868	.000	.994	1.006
	fasilitas kerja	.382	.079	.441	4.831	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil olahan Peneliti dengan spss versi 26

Hasil uji parsial diperoleh nilai sebagai berikut :

1. Nilai signifikan pada variabel motivasi kerja, diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari Tingkat signifikansi yang telah di tetapkan, yaitu 5% (0,05) dengan nilai thitung = 5,868 > ttabel 1,996 (df = 70-2-1= 67). Menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
2. Nilai signifikan pada variabel fasilitas kerja, diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikan yang di tetapkan yaitu 5% (0,05) dengan nilai thitung = 4,831 > 1,996 (df = 70-2-1=67). Menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647.568	2	323.784	26.906	.000 ^b
	Residual	806.274	67	12.034		
	Total	1453.843	69			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), fasilitas kerja , motivasi kerja

Sumber: hasil olahan Peneliti dengan spss versi 26

Pada hasil uji regresi linear berganda ini di peroleh nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 5% (0,05) dengan nilai $F_{hitung} = 26,906$ dan nilai $F_{tabel} = 3,13$ ($df = 70 - 2 - 1 = 67$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan, variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil uji koefisien determinasi yang di peroleh dari *output spss 26* sebagai berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.429	3.469
a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, motivasi kerja				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber: hasil olahan Peneliti dengan spss versi 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0.8887 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang memiliki kontribusi paraf yang kuat.
 2. Nilai *adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,445 atau (44,5%) sehingga dapat dikatakan bahwa 44,5% variasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan fasilitas kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Dan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
- Variabel lain yang tidak termasuk dalam ini seperti, budaya kerja, kepemimpinan, lingkungan organisasi, beban kerja, dan lain lain.
3. *Standard error of the estimate* adalah ukuran standar kesalahan dalam prediksi dalam model regresi sebesar 0.469. semakin kecil nilainya, semakin baik model dalam memprediksi variabel Y.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,868 > t tabel sebesar 1,996, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti semakin tinggi motivasi kerja yang di berikan maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Rachmawati & Frianto (2022), motivasi kerja bersama insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai sehingga memperkuat teori bahwa motivasi merupakan pendorong internal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Menurut Hasibuan (2020:95), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mampu membuat pegawai memiliki gairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi tersebut dapat ditumbuhkan melalui berbagai bentuk dukungan organisasi seperti pemberian insentif, penghargaan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pengakuan atas prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung = 4,831 > t tabel = 1,996, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, sehingga H_0 ditolak dan H_a . Yang berarti bahwa Semakin baik Fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi maka semakin meningkatnya kinerja pegawai, dikarenakan fasilitas kerja merupakan sarana langsung yang digunakan pegawai untuk bekerja, jika fasilitas lengkap dan nyaman sehingga kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. lebih meningkat. Penelitian ini didukung hasil penelitian Hasanah (2024) menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini membuktikan bahwa fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan lengkap, ruang kerja nyaman, dan infrastruktur pendukung, mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja pegawai. Teori ini juga sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017: 164) yang menyebutkan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi terhadap pegawai agar mereka mampu bekerja secara optimal. Fasilitas kerja yang disediakan organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana fisik untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi simbol perhatian dan kepedulian organisasi terhadap kenyamanan serta kebutuhan pegawainya. Dengan adanya fasilitas yang lengkap, modern, dan sesuai standar, pegawai dapat bekerja dengan lebih cepat, efisien, dan tanpa hambatan berarti.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). diperoleh nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Nilai F hitung = 26,906 dan nilai F tabel = 3,13 ($df=n-k-1=70-2-1=67$). Karena nilai Sig. (0,000) < 0,05 dan F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti kedua variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar 0.445 atau (44,5%) menunjukkan bahwa sebesar 44,5% variasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan fasilitas kerja sedangkan 55,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan termasuk cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Sudarso (2024) di Kecamatan Parung Panjang, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 44,2% ($R^2 = 44,2\%$), motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 59% ($R^2 = 59\%$), dan secara simultan keduanya mampu menjelaskan 62,6% variasi kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat bukti bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor internal berupa motivasi kerja, tetapi juga oleh faktor eksternal berupa fasilitas kerja yang disediakan organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai serta semakin memadai fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin besar pula peluang peningkatan kinerja pegawai. Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran organisasi dalam memberikan dukungan berupa fasilitas kerja yang layak, sekaligus mendorong motivasi kerja pegawai melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2020:59) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja pegawai secara berkesinambungan.

KESIMPULAN

1. Secara parsial Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,868 > t_{tabel} sebesar 1,996, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,831 > t_{tabel} 1,996. yang berarti bahwa Semakin baik Fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi maka semakin meningkatnya kinerja pegawai.
3. Secara simultan dengan Uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar Nilai F_{hitung} = 26,906 dan nilai F_{tabel} = 3,13 artinya jika motivasi kerja di tingkatkan dan fasilitas kerja di sediakan dengan baik, maka secara bersama sama dapat meningkatkan kinerja.

Saran

Pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan Disarankan untuk terus meningkatkan motivasi pegawai, misalnya melalui penghargaan, pelatihan, dan jenjang karier yang jelas. Dan juga memastikan fasilitas yang digunakan pegawai mendukung dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Almita, Muh. Tahir, & Mu'fidatul Nurul Hajjad. (2023). Employee performance and the impact of workplace facilities and discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 417-425. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.616>
- Derliana, Mansur T., & Rifka H. Lubis. (2023). Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 5(1), 1-14. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2236>
- Hasanah, U. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 77-85.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Laia, K. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 158-171. <https://doi.org/10.57094/jim.v6i2.1105>
- Latifah, U. Z., & Santoso, A. B. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 234-246. <https://doi.org/10.56145/ekobis.v5i2.321>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Moeheriono. (2024). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustofa, & Isma, N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 45-56. <https://doi.org/10.1234/jiap.v10i1.567>

- Novitasari, D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Parung Panjang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 11126-11133. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.222>
- Nugroho, A., & Widiastuti, R. (2024). Peran Fasilitas Teknologi terhadap Efisiensi Kinerja Pegawai di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 8(1), 33–47. <https://doi.org/10.47709/jemm.v8i1.789>
- Paroli. (2024). Optimalisasi kinerja layanan publik melalui perencanaan SDM dan teknologi digital di instansi pemerintah. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 284–293. <https://doi.org/10.31539/costing.v8i1.13672>.
- Prawirosentono, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmawati, S., & Firman, F. (2022). Fasilitas Non-Fisik dan Kinerja Pegawai: Studi pada Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 6(2), 101–114. <https://doi.org/10.47709/jamp.v6i2.556>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sabri, M., & Susanti, E. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 211–220. <https://doi.org/10.47709/jmo.v5i3.345>
- Sayudi, M. Y. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan supervisi terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1953-1964. <https://doi.org/10.59141/jiss.v2i11.452>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 124–134
- Wewengkang, F. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 120–132. <https://doi.org/10.47709/jmb.v7i2.4321>