



Analisis Pengaruh Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sibolga

¹Ananda Pertiwi Pohan, ²Mansur Tanjung, ³Dicky Syahputra Lubis

^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:

Sarana prasarana,
motivasi kerja,
semangat kerja,
kinerja pegawai

Keywords:

Work facilities,
work motivation,
employee morale,
employee performance

Email :

Anandapertiwipohan11@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 menunjukkan bahwa 47,1% variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, dengan sarana prasarana sebagai faktor yang lebih dominan. Oleh karena itu, peningkatan fasilitas kerja dan motivasi pegawai perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan semangat kerja.

This study aims to analyze the effect of work facilities and work motivation on employee morale at the Department of Population Control and Family Planning of Sibolga City. The research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 42 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations, and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that work facilities and work motivation have a positive and significant effect on employee morale, both partially and simultaneously. The coefficient of determination value of 0.471 shows that 47.1% of the variation in employee morale can be explained by these two variables, with work facilities being the more dominant factor. Therefore, improving work facilities and employee motivation is essential to enhance employee morale.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja, khususnya ketersediaan sarana prasarana dan tingkat motivasi kerja. Sarana prasarana yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, serta dukungan teknologi informasi, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja dapat menghambat proses pekerjaan, menurunkan efisiensi, serta berdampak pada rendahnya kualitas hasil kerja pegawai.

Sarana dan prasarana merupakan fasilitas penting yang berfungsi untuk memperlancar aktivitas organisasi. Perencanaan dan pengelolaan fasilitas yang baik memungkinkan penggunaan sumber daya secara efektif, meminimalkan biaya, meningkatkan keselamatan kerja, serta mendukung kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan dilengkapi fasilitas yang memadai juga dapat mengurangi kejenuhan dan stres, sehingga mendorong peningkatan semangat kerja.

Selain faktor fisik, aspek psikologis berupa motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk semangat kerja pegawai. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik), seperti keinginan berprestasi dan tanggung jawab, maupun dari faktor eksternal (ekstrinsik), seperti penghargaan, insentif, kepemimpinan, dan hubungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, dan antusiasme dalam bekerja, sedangkan rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, produktivitas, dan kedisiplinan.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga sebagai instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam pengendalian penduduk dan peningkatan kualitas keluarga. Pelaksanaan tugas di instansi ini menuntut dukungan lingkungan kerja yang optimal. Namun, masih ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan fasilitas kerja, termasuk komputer yang kurang berfungsi, mesin fotokopi yang jarang diservis, serta pendingin ruangan yang tidak optimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik administratif maupun pelayanan langsung kepada masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penting untuk mengkaji pengaruh sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap semangat kerja, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian ini dibatasi pada pegawai di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga dengan pendekatan cross-sectional, sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi pada satu periode waktu tertentu.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sarana prasarana dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sari (2020) menemukan bahwa fasilitas kerja yang memadai meningkatkan antusiasme pegawai. Putra dan Astuti (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Rahmawati (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi dan fasilitas kerja berkontribusi terhadap peningkatan semangat dan kinerja pegawai.

Secara konseptual, sarana prasarana dan motivasi kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi semangat kerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai menciptakan kenyamanan kerja, sementara motivasi kerja mendorong individu untuk bekerja lebih optimal (Robbins & Judge, 2016). Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa sarana prasarana dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik inferensial, khususnya regresi linier berganda. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sarana prasarana dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah semangat kerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga yang berlokasi di Jalan Tongkol, Kecamatan Sibolga Kota, Kelurahan Pancuran Gerobak. Waktu penelitian berlangsung dari April hingga September 2025, yang mencakup tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan tenaga harian lepas pada instansi tersebut yang berjumlah 42 orang, terdiri dari 39 pegawai negeri sipil dan 3 tenaga bantu. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data subjek (self-report data) yang diperoleh secara langsung dari responden melalui data primer. Data tersebut mencerminkan opini, sikap, dan pengalaman responden terkait variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan yang meliputi observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel sarana prasarana diukur melalui indikator ketersediaan, kondisi, kelengkapan, pemeliharaan, dan keamanan fasilitas kerja. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator keinginan berprestasi, ketekunan, inisiatif, loyalitas, serta dukungan terhadap organisasi. Sementara itu, variabel semangat kerja diukur melalui indikator antusiasme, kedisiplinan, tanggung jawab, konsistensi, dan loyalitas terhadap instansi.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor item dengan skor total, dimana item dinyatakan valid apabila nilai korelasi $\geq 0,30$. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika nilai alpha $> 0,70$.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas untuk memastikan distribusi data, uji

multikolinearitas untuk melihat hubungan antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk menguji kesamaan varians residual.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Selanjutnya, uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu, sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa sarana prasarana di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga secara umum sudah tersedia, namun masih terdapat beberapa keterbatasan, terutama pada fasilitas teknologi dan ruang kerja. Penggunaan fasilitas seperti printer dan mesin fotokopi yang harus dilakukan secara bergantian menyebabkan proses kerja menjadi kurang efisien. Selain itu, kondisi ruang kerja yang relatif sempit juga memengaruhi kenyamanan pegawai.

Dari aspek motivasi kerja, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa mereka termotivasi oleh dukungan pimpinan, baik dalam bentuk arahan maupun penghargaan. Lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan juga menjadi faktor yang mendorong motivasi kerja. Sementara itu, semangat kerja pegawai cenderung meningkat apabila fasilitas kerja tersedia dengan baik dan target pekerjaan jelas, serta menurun ketika fasilitas terbatas atau beban kerja tidak terstruktur.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif, khususnya pada rentang usia 31–40 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan, dan dari sisi pendidikan sebagian besar memiliki tingkat pendidikan sarjana.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas 0,30. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih dari 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana memiliki nilai rata-rata 3,66, motivasi kerja sebesar 3,84, dan semangat kerja sebesar 3,82, yang semuanya berada dalam kategori baik.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa sarana prasarana dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa 47,1% variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Uji parsial menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi di bawah 0,05. Demikian pula, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan, mengurangi hambatan teknis, serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Dengan demikian, semakin baik kondisi sarana prasarana yang dimiliki organisasi, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memperkuat komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara simultan, sarana prasarana dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja tidak hanya bergantung

pada faktor internal individu, tetapi juga pada dukungan lingkungan kerja yang memadai. Kombinasi antara fasilitas kerja yang baik dan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan semangat kerja yang optimal.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks instansi pemerintah, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor utama dalam menunjang semangat kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap penyediaan sarana prasarana serta peningkatan motivasi kerja guna mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sibolga dengan kontribusi sebesar 47,1%. Secara simultan maupun parsial, kedua variabel terbukti berpengaruh, dimana sarana prasarana memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja, serta model regresi menunjukkan hubungan yang searah sehingga peningkatan kedua variabel akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan kualitas dan kelengkapan sarana prasarana serta melakukan pemeliharaan secara berkala, sekaligus memperkuat motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan kepemimpinan yang suportif dan komunikasi yang baik guna meningkatkan semangat kerja secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Putra, H. D., & Astuti, E. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 45–53.
- Rahmawati, S. (2022). Analisis pengaruh motivasi dan ketersediaan fasilitas kerja terhadap kinerja dan semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 23–34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2013). *Perilaku konsumen: Pendekatan praktis disertai himpunan jurnal penelitian*. Andi.
- Sari, N. A. (2020). Pengaruh sarana dan prasarana terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukajadi Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 12–20.
- Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunjoyo, Setiawan, R., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi SPSS untuk smart riset*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi penelitian akuntansi*. Refika Aditama.