

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

Nosa Prananda¹, Reva Maria Valianti² Ninin Non Ayu Salmah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ocamm101101@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, revavaliati@unicpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nininsalmah@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai SDM kota Palembang. Motivasi kerja, komitmen organisasi, fasilitas kerja, dan prestasi kerja merupakan variabel yang diteliti. Sampel penelitian ini terdiri dari banyak responden. Pengambilan sampel Jenuh digunakan. Data primer mengacu pada jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Penyelidikan ini menggunakan metode koesioner. Jenis analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil analisis Berganda menunjukkan bahwa motivasi karyawan, komitmen organisasi, dan dukungan tempat kerja semuanya berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, kontribusi motivasi kerja, komite organisasi, dan fasilitas kerja sebesar 63,6% terhadap perubahan prestasi kerja. Berdasarkan hasil percobaan Hipotesis t terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja, komposisi organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how work motivation, organizational commitment, and work facilities influence the work performance of Palembang City HR employees. Work motivation, organizational commitment, work facilities, and work performance are the variables studied. This research sample consisted of many respondents. Saturated sampling is used. Primary data refers to the type of data used in this research. This investigation uses a questionnaire method. The type of analysis used is quantitative. The results of the Multiple analysis show that employee motivation, organizational commitment, and workplace support all have a negative effect on employee performance. Based on the results of the coefficient of determination, the contribution of work motivation, organizational committees and work facilities is 63.6% to changes in work performance. Based on the results of the Hypothesis t experiment, there are significant differences between work motivation, organizational composition, and work facilities on job satisfaction

Keywords : Work Motivation, Organizational Commitment, Work Facilities and Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Salah satu komponen krusial dari setiap organisasi manusianya; baik dalam institusi maupun bisnis, adalah. apabila dimanfaatkan dengan baik. Perkembangan teknologi, informasi, dan ketersediaan modal, sarana, dan prasarana merupakan sumber daya potensial lainnya yang mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi. Tanpa sumber daya manusia maka akan sulit mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Tingkat kesenangan seorang pekerja terhadap pekerjaannya ditentukan oleh sejumlah faktor, termasuk sifat aktivitasnya, hasil yang dihasilkan, pengawasan yang diperolehnya, serta perasaan lega dan senang atas pekerjaannya. Hal ini dikenal sebagai kepuasan kerja. Seperti yang diungkapkan Afandi (2018). Sikap, sentimen, dan perilaku positif terhadap pekerjaan yang berasal dari apresiasi diri sendiri atas pencapaian nilai utama terkait

pekerjaan merupakan indikator kepuasan kerja. Motivasi kerja, keterikatan kerja, komitmen organisasi, prestasi kerja, komponen genetik, remunerasi, gaya kepemimpinan, fasilitas, lingkungan kerja, dan keterampilan merupakan beberapa elemen yang mempengaruhi kebahagiaan kerja. Motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kebahagiaan kerja dan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan semangat karyawan dan memungkinkan mereka bekerja lebih produktif, Wibowo {2017:322} mendefinisikan keinginan sebagai cara psikologis guna menciptakan serta mendorong perilaku ke arah pencapaian tujuan yang memotivasi. Kepuasan karyawan di tempat kerja berkaitan erat dengan komitmen organisasi perusahaan; kepuasan karyawan dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi yang dipegang oleh perusahaan. Komitmen organisasi menurut Cohen (2018) adalah apa yang memotivasi orang untuk berperilaku guna mencapai satu atau lebih tujuan. Fasilitas tempat kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain motivasi dan komitmen organisasi. Sarana kerja adalah barang-barang yang dipergunakan dan dimanfaatkan sebagai prasarana dan sarana yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan pegawai guna memperlancar penyelesaian suatu pekerjaan, menurut Sedarmayanti (2018). Karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan jika organisasi mempunyai fasilitas yang sesuai, dan mereka juga akan merasa puas dengan fasilitas tersebut. BKSDM merupakan lembaga daerah yang membantu pemerintah dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan kepegawaian. Organisasi pengembangan personel dan sumber daya manusia. Selain itu, Para peneliti mencatat bahwa kemajuan dalam kepuasan kerja karyawan terlihat dari tahun ke tahun, yang menunjukkan komitmen organisasi. Fungsi motivasi diperlukan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi yang baik menimbulkan kerja yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Ruang kerja yang ditawarkan kepada anggota staf juga sangat bagus. Teori ini menyatakan bahwa fasilitas tempat kerja, komitmen organisasi, dan motivasi semuanya dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Kreiner dan Kinicki dalam Wibowo {2017: 322} Frasa ini menggambarkan jaringan rumit variabel yang mendorong dan mempertahankan kerja dan komitmen luar biasa dari para profesional berketerampilan tinggi; individu-individu ini sering kali ditandai oleh kecintaan yang mendalam terhadap pekerjaan mereka, keinginan pembelajaran serta pengembangan seumur hidup. Individu terdorong memenuhi kewajiban (makanan, air, dan tempat tinggal) hingga kebutuhan rasa aman (keamanan, stabilitas), dan kebutuhan sosial (kepemilikan, penerimaan, dan penghargaan). Setelah kebutuhan-kebutuhan ini terpuaskan, orang berupaya mencapainya.

Komitmen Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2018) menggambarkan sumber daya nyata dan tidak berwujud yang ditawarkan perusahaan untuk membantu anggota stafnya melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Fasilitas tersebut mencakup serangkaian komponen yang mendukung dan menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif. Tunjangan di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang sukses, memberi semangat, dan menarik. Organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan,

produktivitas, dan kinerja keseluruhan dengan berinvestasi pada fasilitas yang tepat dan menawarkan dukungan tidak berwujud.

Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) menggambarkan sumber daya nyata dan tidak berwujud yang ditawarkan perusahaan untuk membantu anggota stafnya melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Fasilitas tersebut mencakup serangkaian komponen yang mendukung dan menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif. Tunjangan di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang sukses, memberi semangat, dan menarik. Organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas, dan kinerja keseluruhan dengan berinvestasi pada fasilitas yang tepat dan menawarkan dukungan tidak berwujud.

Kepuasan Kerja

Afandi (2018) ialah istilah beragam mencakup sikap dan sentimen umum seseorang, baik positif atau buruk, mengenai pekerjaannya. Hal ini menunjukkan seberapa puasny seorang pekerja dengan berbagai elemen posisinya, seperti tanggung jawab, kompensasi, rekan kerja, dan peluang untuk maju. Singkatnya, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kegembiraan emosional dan cinta yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya; sikap ini ditunjukkan dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan kinerja; itu juga bisa dialami dalam kombinasi bekerja dan bermain.

C. METODE PENELITIAN

Objek dan Tempat Penelitian

Objek penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang Jl Merdeka No 252 19 Ilir Kec. Bukit Kecil Kota Palembang, Sumatera Selatan 30113.

Metode Penelitian

Dalam artikel ini, penulis menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada teori positivis dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Bagaimanapun, penelitian ini digunakan untuk menantang hipotesis yang telah diterima.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Ada berbagai bidang di mana konsep validitas dapat digunakan, termasuk pengukuran, statistik, dan penelitian. Secara umum, validitas suatu hal ditentukan oleh seberapa benar, akurat, atau bergunanya hal tersebut.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Y1	0,463	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Y2	0,713	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Y3	0,482	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



4	Y4	0,551	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Y5	0,547	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Y6	0,616	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Y7	0,717	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Y8	0,593	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Y9	0,759	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Y10	0,592	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data sekunder diolah, 2023)

Memberikan bukti substansial mengenai keabsahan alat ukur. Prediksi akurat terhadap variabel lain dapat dicapai dengan menggunakan instrumen pengukuran yang andal.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,655	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	P2	0,695	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	P3	0,643	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	P4	0,600	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	P5	0,489	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	P6	0,566	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	P7	0,784	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	P8	0,526	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	P9	0,549	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	P10	0,559	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data sekunder diolah, 2023)

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel motivasi Memberikan bukti substansial mengenai keabsahan alat ukur. Prediksi akurat terhadap variabel lain dapat dicapai dengan menggunakan instrument pengukuran yang andal.

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(X_2)

Tabel Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,567	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	P2	0,546	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	P3	0,654	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	P4	0,556	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	P5	0,547	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	P6	0,535	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	P7	0,614	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	P8	0,689	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	P9	0,654	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	P10	0,292	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data sekunder diolah, 2023)

Memberikan bukti substansial mengenai keabsahan alat ukur. Prediksi akurat terhadap variabel lain dapat dicapai dengan menggunakan instrumen pengukuran yang andal.

Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X_3)

Tabel Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,576	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	P2	0,449	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	P3	0,674	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	P4	0,386	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	P5	0,473	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	P6	0,664	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	P7	0,590	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	P8	0,299	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	P9	0,322	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	P10	0,516	0,199	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data sekunder diolah, 2023)

Memberikan bukti substansial mengenai keabsahan alat ukur. Prediksi akurat terhadap variabel lain dapat dicapai dengan menggunakan instrumen pengukuran yang andal.

Uji Reabilitas

Konsistensi suatu instrumen pengukuran atau penilaian digambarkan dengan kata bahasa Inggris “reliability” yang berarti “keandalan”. Sederhananya, ini menunjukkan betapa andal dan stabilnya sistem ini:

Tabel Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,807	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_1)	0,757	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,657	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X_3)	0,804	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (Data sekunder diolah, 2023)

Menunjukkan keakuratan data. Kesimpulan yang akurat dapat diambil dari data konsisten yang diperoleh dari alat ukur yang dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menjamin keabsahan dan kebenaran hasil analisis, uji normalitas merupakan tahapan yang krusial dalam analisis statistik. Mengetahui cara mengevaluasi hasil uji normalitas dapat membantu Anda memilih teknik statistik yang sesuai dan mengekstrapolasi temuan yang lebih mendalam.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X_1	X_2	X_3	Y	Unstandardized Residual
N		70	70	70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.8571	24.5000	25.0286	25.5429	0.0000000
	Std. Deviation	5.20948	4.68346	4.07528	5.09528	3.00558620



Most Extreme Differences	Absolute	0.085	0.101	0.100	0.066	0.095
	Positive	0.085	0.101	0.100	0.064	0.086
	Negative	-0.076	-0.087	-0.061	-0.066	-0.095
Test Statistic		0.085	0.101	0.100	0.066	0.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.073 ^c	.080 ^c	.200 ^{c,d}	.196 ^c

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Nilai p (asymp.sig) lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang ada tidak cukup untuk menarik kesimpulan bahwa data sisa terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolinieritas

Untuk memverifikasi validitas dan kebenaran model, uji multikolinearitas merupakan tahapan penting dalam proses analisis regresi linier. dapat ditemukan dan diselesaikan untuk meningkatkan performa model regresi Anda dan menghasilkan hasil analisis yang lebih mendalam:

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Asumsi Multikolinieritas
(Constant)			
X ₁	0.294	3.397	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X ₂	0.302	3.312	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X ₃	0.953	1.049	Tidak Terjadi Multikolinieritas

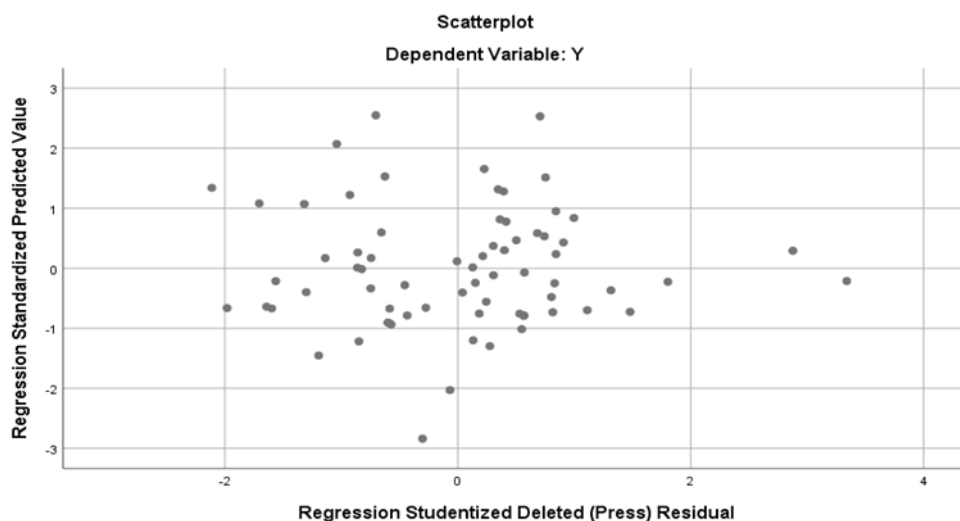
Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Hasil verifikasi data pernyataan menunjukkan bahwa setiap indikator tidak terjadi gejala.

Uji Heterokedastisitas

Analisis regresi, hal disebut heteroskedastisitas ketika varian kesalahan, atau residu, tidak konsisten di semua tingkat variabel independen. Ambil jalan lain :

Gambar Uji Heterokedastisitas



Interpretasi sebaran titik pada scatterplot merupakan pola konteks, dan analisis yang dilakukan menunjukkan tidak adanya gejala.

Regresi Linier Berganda

Interpretasikan koefisien regresi untuk memahami pengaruh masing-masing variabel:

Tabel Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.420	2.840		0.852	0.397
X1	0.698	0.131	0.714	5.334	0.000
X2	0.059	0.144	0.054	0.409	0.684
X3	0.201	0.093	0.161	2.158	0.035

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Verifikasi data di atas menampilkan pernyataan sebagai berikut :

$$Y = 2,420 + 0,689 X_1 + 0,059 X_2 + 0,201 X_3$$

Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 2,420 bernilai positif artinya hal ini menunjukkan Ceteris paribus (variabel lain dianggap konstan), nilai koefisien positif menunjukkan adanya perubahan variabel terikat yang diperkirakan diakibatkan oleh kenaikan variabel bebas sebesar satu satuan. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,689 (positif), menunjukkan Ceteris paribus (variabel lain dianggap konstan), nilai koefisien positif menunjukkan adanya perubahan variabel terikat yang diperkirakan diakibatkan oleh kenaikan variabel bebas sebesar satu satuan.

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,059 (positif), menunjukkan Ceteris paribus (variabel lain dianggap konstan), nilai koefisien positif menunjukkan adanya perubahan variabel terikat yang diperkirakan diakibatkan oleh kenaikan variabel bebas sebesar satu satuan.

Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,201 (positif), menunjukkan Ceteris paribus (variabel lain dianggap konstan), nilai koefisien positif menunjukkan adanya perubahan variabel terikat yang diperkirakan diakibatkan oleh kenaikan variabel bebas sebesar satu satuan.

Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi, hal ini disebut heteroskedastisitas ketika varian kesalahan, atau residu, tidak konsisten di semua tingkat variabel independen. Sederhananya, hal ini regresi berbagai variabel independen terdistribusi secara tidak konsisten.

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	0.652	0.636	3.07314

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar $0,636 \times 100\% = 63,6$. Hal ini menunjukkan bahwa



motivasi kerja, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap perubahan prestasi kerja pegawai yang disebabkan oleh nilai signifikan sebesar 63,6%, sedangkan nilai sisanya sebesar 36,47%.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t menampilkan bagaimana hubungan variabel Y terhadap X secara individual :

Tabel Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	2.420	2.840		0.852	0.397
X1	0.698	0.131	0.714	5.334	0.000
X2	0.059	0.144	0.054	0.409	0.684
X3	0.201	0.093	0.161	2.158	0.035

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Berikut kemungkinan interpretasi tabel diatas yang menunjukkan hasil uji parsial setiap variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen:

- Hipotesis pertama atau hipotesis H1 menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis pertama pada variabel motivasi kerja menghasilkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 0,000. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa $0,0000 < 0,05$.
- Setelah melakukan uji hipotesis kedua, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,648% lebih tinggi dari ambang batas sebesar 0,05. Hipotesis pertama yang dikenal juga dengan hipotesis H2 menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai dampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan.
- Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H3 ditolak karena variabel fasilitas kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,03 yang agak kurang dari 0,05. Ini menyoroti.

Uji F (Simultan)

Tabel Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1168.057	3	389.352	41.227	.000 ^b
Residual	623.315	66	9.444		
1 Total	1791.371	69			

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Hasil pengujian hipotesis hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa H benar dan H0 salah pada taraf signifikansi $0,0005 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi (X2), fasilitas kerja (X3), dan motivasi kerja (X1) dengan output kerja.

Pembahasan

Pembahasan Secara Parsial

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa H1 tidak termasuk, mungkin berasal dari fakta bahwa variabel uji t terhadap pertumbuhan karir mempunyai signifikansi lebih rendah dari 0,0 t atau 0,000. Ternyata, motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini melengkapi penelitian Nuning (2019) yang menemukan bahwa beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja berpengaruh buruk terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

uji t pada variabel promosi jabatan yang mempunyai nilai signifikan kurang dari 0,05 (0,648) digunakan untuk menguji hipotesis sebanyak dua kali, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara jam kerja komite organisasi dengan jam kerja pegawai. . Karena tingkat signifikansi 0,648 lebih dari 0,05 maka hipotesis pertama yaitu H2 dapat ditolak dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja yang dilakukan karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Setiawan (2020) yang fokus pada Dampak Komite Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja di Pemerintah Daerah Bantargebang Kota Bekasi. Setiap penelitian yang dilakukan selama ini menunjukkan bahwa variabel komite organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang dipertanyakan adalah adanya anggapan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hanya pada kasus tertentu saja. Hasil uji t pada variabel promosi jabatan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,035 sedikit diatas ambang batas sebesar 0,05. Dipaparkan hipotesis ketiga atau H3 yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,035 < 0,05$). Temuan penelitian ini mendukung Rachma (2022) yang mengidentifikasi adanya hubungan signifikan antara variabel produktivitas dan fasilitas terkait pekerjaan.

Pembahasan Secara Simultan

Pengaruh motivasi kerja (X1), komite organisasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap prestasi kerja diteliti secara simultan dalam penelitian ini. Nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dalam temuan uji hipotesis secara bersamaan (uji f). Ha diterima tetapi H0 ditolak. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi karyawan (X1), fasilitas tempat kerja (X3), dan komite organisasi (X2) yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung pendapat Nuswantari (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi, fasilitas kerja, dan motivasi karyawan semuanya berdampak negatif terhadap prestasi kerja.



E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai.
- b. Secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai
- c. Secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Saran

- a. Untuk mendukung perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan, maka perencanaan dan pengembangan karir harus dimulai segera setelah karyawan tersebut bergabung dengan organisasi. Mereka juga harus memahami tugas-tugas penting dan tahapan selanjutnya.
- b. Promosi harus ditangani secara tidak memihak, jujur, dan adil, sesuai dengan aturan. Saat melaksanakan promosi jabatan, pertimbangan harus diberikan pada masa kerja karyawan, latar belakang pendidikan, pengalaman, dan faktor relevan lainnya selain kompetensi dan kemampuan mereka.
- c. Hal ini dipengaruhi oleh inisiatif untuk mendorong pengembangan karir, promosi pekerjaan, dan semangat kerja karyawan; inisiatif ini memberikan kesempatan yang sama kepada pekerja untuk memajukan karir mereka dan mendapatkan kejelasan tentang peran mereka dalam organisasi.
- d. Hal ini bertujuan agar dapat ditambahkan faktor-faktor lain untuk penelitian selanjutnya, yang kemudian dapat dijadikan indikator. Hal ini disebabkan karena Motivasi kerja, komitmen organisasi, dan fasilitas tempat kerja hanyalah beberapa contoh dari faktor-faktor yang tidak berhubungan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Cohen. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi* . Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Nuning, N. D. (2019). jurnal *Ecopreneur*, 12. pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
- Nuswantari, P. S. I. D. (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Mengajar Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. *Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 163-171.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Peningkatan Kerja Pada Organisasi*. Bandung: Zanaf Publishing.

- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu dan Budaya*, 41(69).
- Siregar. (2013). *Statistic Parametric Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Mettode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* . Depok: Pt Rajagrafindo Persada.