

Pengaruh Komitmen Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung (Studi Kasus Pegawai Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung)

Firnandya Amanah¹
Ronny Malavia Mardani²
Abdullah Syakur Novianto³

Email : firmandyaaa123@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The types of problems that incorporate data studies involve the use of quantitative techniques. The research data linkage problem approach is presented in numerical form when the research data linkage problem is analyzed. In research that uses a combination of data search problems, there is a process that uses a combination of data search problems, data retrieval and identification of analytical tools. This type of research includes descriptive research, especially the problem of synthesizing research data, combining research data, exploratory research or photographing the problem of synthesizing research data, in-depth, broad and comprehensive research. Descriptive data matching problems include describing problems that combine data research on a specific population or domain with data aggregation research problems..

Keywords: *work commitment, work facilities, job satisfaction, employee performance.*

Pendahuluan

Salah satu kerangka kelompok bisa berupa industri yang mempunyai maksud mencapai kemaslahatan. Industri yang dalam kesehariannya sebagai pelaku perdagangan dituntut untuk mampu membuat pilihan yang tepat dalam menghadapi era globalisasi saat ini. Industri yang mampu melakukan kemahiran, meningkatkan kualitas dan meningkatkan kinerja akan mampu menjaga kelangsungan hidup industri dan mampu terus berkreasi. Kondisi ini menuntut individu-individu perdagangan untuk meningkatkan kinerja yang tidak lepas dari kapasitas mereka dalam mengatur, memfasilitasi dan mengendalikan berbagai kegiatan dan aset yang mereka miliki. Salah satu aset tersebut yakni pekerja

Perwakilan yakni penggerak setiap gerakan dalam industri. Pekerja industri dituntut mampu bekerja untuk mencapai maksud industri. Kemenangan sebuah industri dapat dicapai bukan hanya melalui variabel-variabel umum yang berkaitan dengan nilai finansial, namun juga ditentukan oleh preferensi kompetitif pekerja sebagai aset manusia. Keunggulan kompetitif suatu industri dapat tercapai jika perwakilan dalam suatu industri dapat bekerja sesuai dengan tolok ukur pelaksanaan yang ada sehingga maksud industri tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kinerja pekerja yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja industri secara keseluruhan. Namun sebaliknya, jika perwakilan mempunyai eksekusi yang buruk maka eksekusi industri secara umum yakni buruk. Tingkat pelaksanaan yang representatif berkaitan dengan komitmen, fasilitas dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pekerja.

Komitmen Kerja yakni ukuran perilaku yang dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi kecenderungan pekerja. Komitmen kerja dapat yakni suatu kondisi seorang pekerja yang berpihak pada suatu kelompok tertentu, serta maksudnya dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam kelompok tersebut. Komitmen kerja mempunyai dua komponen penting, yakni sikap hati dan kemauan bertindak. Keadaan pikiran terkait dengan bukti, asosiasi, dan pengabdian yang dapat

dikenali, sedangkan kemauan bergantung pada keadaan untuk melanjutkan dalam kesiapan untuk tampil mengerahkan tenaga.

Tersedianya kantor-kantor kerja dalam rangka total kantor dan yayasan akan memicu dan menyemangati setiap perwakilan untuk terus meningkatkan efisiensinya dalam menyelesaikan setiap tugas. Anggapan Koyong (2011) kantor yakni salah satu bentuk manfaat industri kepada perwakilan untuk menunjang pelaksanaan kebutuhan perwakilan pertemuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja pekerja.

Kepuasan kerja yakni pola pikir umum pada melalui variabel-variabel umum yang berkaitan dengan nilai finansial, namun juga ditentukan oleh preferensi kompetitif pekerja sebagai aset manusia. Keunggulan kompetitif suatu industri dapat tercapai jika perwakilan dalam suatu industri dapat bekerja sesuai dengan tolok ukur pelaksanaan yang ada sehingga maksud industri tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kinerja pekerja yang tinggi yang diterima seorang spesialis dan total yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pemenuhan tugas mengkomunikasikan setotal kesesuaian antara harapan manusia pada tugasnya yang dapat dalam bingkai hibah yang diberikan oleh industri dalam bentuk imbalan atas tugasnya. Hal ini dapat dirasakan oleh pekerja yang bekerja di berbagai kelompok industri. Pemenuhan tugas yang terlihat diharapkan dapat memajukan pelaksanaan yang representatif.

Pelaksanaan yakni hasil kerja yang melalui variabel-variabel umum yang berkaitan dengan nilai finansial, namun juga ditentukan oleh preferensi kompetitif pekerja sebagai aset manusia. Keunggulan kompetitif suatu industri dapat tercapai jika perwakilan dalam suatu industri dapat bekerja sesuai dengan tolok ukur pelaksanaan yang ada sehingga maksud industri tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kinerja pekerja yang tinggi bersangkutan secara otoritatif sesuai dengan hukum dan sesuai dengan moral dan moral. Rivai (2013).

Untuk kantor kerja masih belum bisa dikatakan bagus karena masih ada beberapa perlengkapan kerja yang belum ada seperti perangkat kerja atau perangkat keras kerja yang mampu mendukung bentuk kerja pekerja. Mengenai perangkat keras dan peralatan kerja di industri pemegang Barang Logam Peraturan Tulungagung sudah sangat kuno. Jadi, diperlukan peningkatan.

Dalam hal pemenuhan tugas pada industri pemegang Barang Logam Peraturan Tulungagung masih terdapat rekan-rekan perwakilan yang kurang mantap dalam tugasnya. Biasanya diketahui dari perwakilan yang merasa bahwasanya bekerja dalam kelompok harus menyelesaikan tugas bersama-sama, namun ada juga rekan yang mengharapkan rekan lain lebih dinamis dalam menyelesaikan tugas tim. Terlepas dari itu, ada pula pekerja yang merasa kecewa dengan imbalan yang didapat. Biasanya karena gaji yang didapat tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk menanyakan tentang “Hubungan Komitmen Kerja, Jabatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pekerja Pada Industri Pemegang Barang Logam Peraturan Tulungagung (Pikirkan Kasus Perwakilan Industri Pemegang Barang Logam Peraturan Tulungagung)”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai

Sependapat dengan Maryoto (2000:91), pelaksanaan yakni hasil tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai hasil yang mungkin terjadi, misalnya ukuran, melalui variabel-variabel umum yang berkaitan dengan nilai finansial, namun juga ditentukan oleh preferensi kompetitif pekerja sebagai aset manusia. Keunggulan kompetitif suatu industri dapat tercapai jika perwakilan dalam suatu industri dapat bekerja sesuai dengan tolok ukur pelaksanaan yang ada sehingga maksud industri tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kinerja pekerja yang tinggi. Simamora (2006) menyebutkan bahwasanya eksekusi menyinggung tingkat pencapaian tugas yang membentuk tugas seorang pekerja. Eksekusi mencerminkan seberapa baik seorang perwakilan memenuhi kebutuhan suatu tugas. Rivai (2008) menyebutkan bahwasanya eksekusi yakni perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap individu melalui variabel-variabel umum yang berkaitan

dengan nilai finansial, namun juga ditentukan oleh preferensi kompetitif pekerja sebagai aset manusia. Keunggulan kompetitif suatu industri dapat tercapai jika perwakilan dalam suatu industri dapat bekerja sesuai dengan tolok ukur pelaksanaan yang ada sehingga maksud industri tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kinerja pekerja yang tinggi.

Komitmen Kerja

Ada beberapa anggapan sehubungan dengan arti komitmen kerja, khususnya Steers (1980) mengkarakterisasi komitmen kelompok sebagai rasa bukti yang dapat dikenali (keyakinan dalam nilai-nilai kelompok), inklusi (kesiapan untuk melakukan tugas sebaik mungkin dalam antarmuka kelompok). dan pengabdian (keinginan untuk tetap menjadi bagian dari kepedulian kelompok) yang diungkapkan oleh anggota pada kelompoknya. Steers menerima bahwasanya komitmen kelompok mungkin yakni suatu kondisi di mana individu sangat ingin tahu tentang maksud, nilai, dan target kelompok mereka. Komitmen pada suatu kelompok menyiratkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena komitmen tersebut mencakup sikap menikmati kelompok dan kemauan untuk mengerahkan upaya yang besar demi kebaikan kelompok.

Fasilitas Kerja

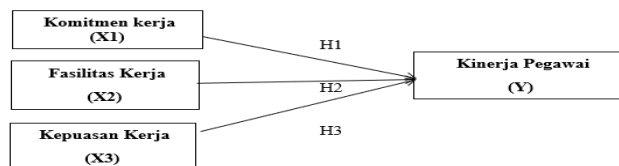
Sejalan dengan Asri et al., (2019) kantor kerja yakni suatu sarana yang diberikan oleh suatu kelompok untuk mendukung berjalannya kelompok melalui variabel-variabel umum yang berkaitan dengan nilai finansial, namun juga ditentukan oleh preferensi kompetitif pekerja sebagai aset manusia. Keunggulan kompetitif suatu industri dapat tercapai jika perwakilan dalam suatu industri dapat bekerja sesuai dengan tolok ukur pelaksanaan yang ada sehingga maksud industri tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kinerja pekerja yang tinggi mudah diakses akan memberikan hubungan baik bagi pekerja dalam mengambil langkah. pelaksanaan tugas pekerja. Selain itu anggapan Alma (2009) kantor yakni perangkat keras fisik yang memberikan kenyamanan kepada klien sehingga keinginan klien kantor dapat terpenuhi.

Kepuasan Kerja

Umar (2011), menyebutkan bahwasanya pemenuhan kerja dapat berupa melalui variabel-variabel umum yang berkaitan dengan nilai finansial, namun juga ditentukan oleh preferensi kompetitif pekerja sebagai aset manusia. Keunggulan kompetitif suatu industri dapat tercapai jika perwakilan dalam suatu industri dapat bekerja sesuai dengan tolok ukur pelaksanaan yang ada sehingga maksud industri tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kinerja pekerja yang tinggi, kebutuhan, dan keinginannya. Sependapat dengan Hasibuan, (2011) mencirikan bahwasanya pemenuhan kerja yakni suatu keadaan pikiran yang penuh gairah, indah dan menghargai tugas manusia. Sikap ini tercermin dalam jaminan kerja.

Hipotesis

- H1: Komitmen kerja berhubungan pada kinerja pegawai Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung.
H2: Fasilitas kerja berhubungan pada kinerja pekerja Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung.
H3: Kepuasan kerja berhubungan pada kinerja pekerja Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung.



Gambar 1. Model Riset

Metode Riset

Jenis Riset dan Sumber Data

Jenis masalah yang menggabungkan studi data melibatkan penggunaan teknik kuantitatif. Pendekatan masalah keterkaitan data riset disajikan dalam bentuk numerik saat masalah keterkaitan data riset dianalisis. Dalam riset yang memakai kombinasi masalah pencarian data, terbiasa proses yang memakai kombinasi masalah pencarian data, pengambilan data dan identifikasi alat analisis (Mulyadi, 2011). Jenis riset ini meliputi riset deskriptif, khususnya masalah mensintesis data riset, menggabungkan data riset, riset eksploratif atau memotret masalah mensintesis data riset, riset mendalam, luas dan menyeluruh. Masalah pencocokan data deskriptif termasuk menggambarkan masalah yang menggabungkan riset data pada populasi atau domain tertentu dengan masalah riset agregasi data.

Lokasi dan Waktu Riset

Riset ini dilakukan pada perusahaan hanger Hasil Logam yang berlokasi di RT.03/RW.04 Desa Kalangan Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Riset ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:130) populasi sebagai ruang bersama yang terdiri dari subjek/subyek yang punya kualitas dan karakteristik tertentu yang diformalkan oleh periset untuk dipakai dalam riset agar kemudian bisa menarik kesimpulan dan mendiskusikan akhir akhir.

Sebagaimana Arikunto (2019) memperlihatkan bahwasanya sampel yakni sebagian atau perwakilan dari populasi yang diamati. Sampel diambil karena riset datang dengan keterbatasan dalam melakukan riset baik dari segi waktu, tenaga, dana, dan populasi yang sangat tinggi. Karena riset ini bersifat kuantitatif dan punya kriteria tersendiri untuk identifikasi sampel, maka riset ini memakai teknik sampling target. Hal ini dikarenakan populasi yang dimanfaatkan pada riset ini relatif kecil. Jadi total sampel yang dimanfaatkan dalam riset ini yakni 40 partisipan.

Hasil Riset Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Keputusan
Kinerja Pegawai	y.1	0,851	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	y.2	0,800	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	y.3	0,812	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	y.4	0,798	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	y.5	0,407	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
Komitmen Kerja	X1.1	0,872	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0,815	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0,732	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
Fasilitas Kerja	X2.1	0,770	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.2	0,691	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0,754	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.4	0,754	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.5	0,399	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.6	0,426	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,839	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.2	0,829	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.3	0,673	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.4	0,794	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.5	0,569	0,3120	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Pengujian validitas masalah kombinasi data riset kepada validitas atau masalah kombinasi data riset. Kuesioner dianggap valid apabila masalah integrasi pencarian data bisa mengungkapkan masalah integrasi pencarian data (Ghozali, 2013). Dalam riset ini, masalah menggabungkan riset data dengan mengambil masalah menggabungkan riset data untuk menghitung nominal, dilakukan dengan aturan apabila $r \text{ kolom hitung} \geq r$ (uji dua sisi dengan sig.

5%), maka masalah integrasi pengambilan data – pernyataan berkorelasi sig dengan masalah kombinasi pengambilan data (sebagaimana ditunjukkan oleh Ghozali (2013) disebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y)	0,778	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Komitmen Kerja (X1)	0,728	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Fasilitas Kerja (X2)	0,705	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Kepuasan Kerja (X3)	0,788	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Anggapan Sugiyono (2017:130) meyakini reliabilitas masalah menggabungkan riset dengan akan menjadi masalah menggabungkan riset pada data yang sama. Tes reliabilitas yakni untuk masalah yang menggabungkan riset dengan data dari partisipan kepada level keparahan masalah yang terkait dengan riset dengan data. Dengan demikian, uji reliabilitas bisa memperlihatkan masalah menggabungkan data riset dipakai, masalah menggabungkan riset dengan data riset yang sama secara berulang bisa menjadi masalah akhir. studi dengan ukuran data sebelumnya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov – smirnov test	Unstandardized residual
Asymp.sig	0,200

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Pengecekan normalitas masalah asosiasi pencarian data yakni apakah sebaran kelompok data atau variabel pencarian data matching problem normal atau tidak normal, Pengecekan normalitas masalah pencarian data gabungan untuk mengecek apakah model regresi confounding variabel dari masalah kombinasi data riset berdistribusi normal” (Ghozali, 2013).yakni uji Kolmogorov Smirnov (K-S) Anggapan Priyono (2015).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Syarat Lulus	Keterangan
Komitmen Kerja	0,945	1.058	Tolerance > 0,1 vif < 10	Bebas multikolinieritas
Fasilitas Kerja	0,541	1.846	Tolerance > 0,1 vif < 10	Bebas multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,530	1.886	Tolerance > 0,1 vif < 10	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Sujarweni Anggapan menggabungkan permasalahan untuk mencari data regresi untuk mencari korelasi antar variabel bebas. Untuk masalah asosiasi pengambilan data 41, apakah multikolinearitas pada model masalah asosiasi pengambilan data dilihat dari skor tolerance dan skor VIF. Jika skor toleransi > 0,10 dan VIF < 10 masalah yang terkait dengan riset data.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Nilai acuan signifikan α	Keterangan
Komitmen Kerja	0,246	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
Fasilitas Kerja	0,649	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,185	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Pengujian ini dimaksudkan untuk mengatasi masalah asosiasi data riset. Regresi punya perbedaan variansi antara masalah pencocokan data dan masalah pencocokan data. Anggapan Ghazali (2013:142) untuk menguji masalah akses data gabungan. Aturan uji variansi yakni jika gabungan soal mencari data tiap variabel > 0,05 atau 5%, maka gabungan soal mencari variansi variabel

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi (β)	Std.Error	Sig.
1	α	Konstanta	7.549	2.939	0.014
2	X1	Komitmen Kerja	0.543	0.198	0.009
3	X2	Fasilitas Kerja	0.351	0.147	0.022
4	X3	Kepuasan Kerja	0.554	0.143	0.000

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Regresi linier berganda yakni masalah kombinasi pencarian data pada variabel terikat dan kombinasi masalah pencarian data. Regresi linier berganda berguna untuk menentukan dampak dari tinggi masalah agregasi data riset mengenai variabel yang diuji. Masalah akhir pencarian dan penggabungan beberapa data ini yakni gambaran bagaimana hubungan antara satu dan masalah penggabungan pencarian data lainnya. dan masalah pencarian gabungan beberapa data dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

$$Y = 7.549 + 0.543x_1 + 0.351x_2 + 0.554x_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.880	3	183.960	19.940	.000 ^b
	Residual	332.120	36	9.226		
	Total	884.000	39			

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji F bermaksud untuk mengetahui hubungan variabel bebas kepada variabel terikat. Dengan membandingkan nominal F dan kolom F bisa ditentukan apakah H_0 ditolak atau bisa. Selain itu, pengujian ini dilakukan dengan menganalisis sig F-score dengan kriteria pengujian yang sama dengan One Way Anova, yakni: Jika skor $SIG < (0,05)$ bisa mengkonfirmasi variabel X1, X2, X3 secara simultan punya efek sig kepada variabel Y. Jika skor $sig > (0,05)$, maka bisa dikatakan variabel X1, X2, X3 secara bersamaan tidak punya efek sig kepada variabel Y

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.549	2.939		2.569
	x1	.543	.198	.288	2.742
	x2	.351	.147	.332	2.389
	x3	.554	.143	.543	3.871

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas kepada variabel terikat. Dengan membandingkan tinggian t dengan kolom t, bisa ditentukan apakah H_0 ditolak atau bisa. Akhir dari uji-t sendiri bisa diringkas sebagai berikut: Jika skor $SIG < (0,05)$ maka bisa dikatakan variabel X punya efek sig kepada variabel Y. Jika intinya $sig > (0,05)$ maka bisa dikatakan variabel X punya hubungan yang tidak sig secara parsial kepada Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0.790	0.624	0.593

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Kesimpulan Ghozali (2018):97) Koefisien jaminan (R^2) secara mendasar mengukur kapasitas pertunjukan untuk mengklarifikasi perubahan dalam variabel bawahan. Koefisien jaminan berubah dari menjadi 1. Skor R^2 mengimplikasikan bahwasanya kemungkinan kejadian dari variabel bawahan sangat dibatasi. Skor mendekati 1 menyiratkan bahwasanya variabel otonom memberikan semua data yang diperlukan untuk mengantisipasi kemajuan variabel bawahan. Dalam pemikiran ini, R^2 seimbang diperpanjang dari ke 1. Semakin dekat skor R^2 seimbang ke 1, semakin baik kemampuan model untuk menjelaskan variabel bawahan. Bedanya, jika R^2 seimbang jauh dari 1, kemampuan model untuk menjelaskan variabel bawahan kurang baik.

Pembahasan

Hubungan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen kerja dapat berupa hubungan psikologis dan fisik pada suatu tugas yang sedang dilakukan sehingga komitmen kerja yang tinggi dapat membawa kemajuan dalam pelaksanaan melalui komitmen yang diberikan oleh wakil tersebut, karena kinerja pekerja sangat diperlukan demi keberlangsungan industri itu sendiri. Sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh Robbins (2007:78), komitmen pekerja yakni upaya untuk memasukkan dirinya ke dalam industri dan tidak perlu melepaskannya. Dalam hal ini tentunya sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Mora dkk (2020) yang menyebutkan bahwasanya komitmen kerja mempunyai dampak baik pada pelaksanaan dan apabila komitmen kerja meningkat maka akan kemajuan pelaksanaan. Oleh karena itu, penyelidikan ini sejalan dengan fakta bahwasanya komitmen berdampak pada eksekusi perwakilan.

Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kantor kerja yakni sarana untuk membantu dan mendorong terlaksananya penanganan tugas, dengan demikian mempunyai kantor yang memadai akan memajukan pelaksanaan kerja yang representatif sehingga para pekerja dapat menghasilkan tugas yang ideal dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh industri itu sendiri. Sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh Asri et al., (2019) kantor kerja yakni sarana yang diberikan oleh kelompok untuk mendukung berjalannya kelompok dalam mencapai maksud yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali, maka kantor kerja yang dapat diakses akan memberikan hubungan baik. pada perwakilan dalam memajukan pelaksanaan tugas perwakilan.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap manusia dalam bekerja, kepuasan kerja juga dapat menentukan tingkat kinerja pekerja, dimana kepuasan kerja sangat berhubungan kinerja pekerja, hal ini dapat dilihat pada hasil akhir. Sependapat dengan hipotesis yang dikemukakan oleh Umar (2011), pemenuhan tugas dapat berupa perasaan dan penilaian manusia pada tugasnya, terutama yang berkaitan dengan kondisi kerjanya, sehubungan dengan apakah tugasnya mampu memenuhi kepercayaan, kebutuhan, dan keinginannya.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Hal ini menanyakan hal-hal untuk melihat apakah aspek komitmen kerja, jabatan kerja dan pemenuhan kerja berhubungan pada kinerja pekerja. Berdasarkan hasil pemeriksaan dan pembicaraan yang diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan. Komitmen kerja mempunyai dampak penting pada pelaksanaan perwakilan. Kantor kerja punya dampak yang sig pada pelaksanaan perwakilan. Pemenuhan tugas punya dampak penting pada pelaksanaan pekerja.

Penyelidikan ini punya beberapa rekomendasi untuk analis masa depan, seperti Untuk riset selanjutnya, gunakan objek yang mempunyai total perwakilan lebih banyak dan gunakan aspek lain yang tidak dimanfaatkan dalam riset ini dan sertakan aspek lainnya.

Referensi

- Anandita, S. R, Indriyani, S., & Mahendri, W. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang).” *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 16(2): 881–90
- Erliana, T., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Camat Malinau Utara, Kalimantan Utara). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Mitchell, T.R. People in Organization: in Introduction to Organization Behavior, MC. Graw Hill Book Comp. Tokyo. 1982
- Monde, J, J, M, Pio, R, J, Rogahang, J, J. 2022. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. Productivity* 3(2): 187–92
- Mora, Z, Fandayanii, I., & Suharyanto, A. 2020. “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3(2): 488–89
- Septiani, N. R, Nurhidayah., & Novianto, A. S. 2023. “Vol. 12. No. 01 ISSN : 2302-7061.” *Jurnal Riset Manajemen* 12(01): 1662.
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, N., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Sofyan, Syafri. 2001. *Akuntansi Keperluan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82
- Yaqin, R. M., Mardani, R. M., & Rachmadi, K. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 12, 420.
- Afandi, Pandi, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.

Firmandya Amanah ¹ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Ronny Malavia Mardani ² Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Abdullah Syakur Novianto ³ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma