



PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SPRINT ASIA TECHNOLOGY KOTA JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT SPRINT ASIA TECHNOLOGY SOUTH JAKARTA CITY

Azra Amalina Ananda¹, Aidil Amin Effendy²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: azraamalina.ananda@gmail.com^{1*}, dosen00967@dosen.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted : 12-08-2025

Pulished : 15-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of work facilities and work motivation on employee job satisfaction at PT Sprint Asia Technology, South Jakarta. The specific objectives of this research are to determine the partial effect of work facilities on job satisfaction, the partial effect of work motivation on job satisfaction, and the simultaneous effect of both work facilities and work motivation on employee job satisfaction. This research uses a quantitative method with a survey approach. The sample consists of 60 respondents who are employees of PT Sprint Asia Technology, South Jakarta. The data analysis techniques employed include simple linear regression and multiple linear regression. The results show that, partially, work facilities have a positive and significant effect on job satisfaction, with the regression equation $Y = 9.130 + 0.757X_1$, $t\text{-value} = 7.325 > t\text{-table} = 1.672$, and significance value $= 0.000 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant effect on job satisfaction, with the regression equation $Y = 4.633 + 0.887X_2$, $t\text{-value} = 10.047 > t\text{-table} = 1.672$, and significance value $= 0.000 < 0.05$. Simultaneously, work facilities and work motivation significantly affect job satisfaction, with the regression equation $Y = 2.891 + 0.202X_1 + 0.727X_2$, $F\text{-value} = 52.586 > F\text{-table} = 3.159$, and significance value $= 0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that work facilities and work motivation significantly influence employee job satisfaction at PT Sprint Asia Technology, South Jakarta

Keywords: *Work Facilities, Work Motivation, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology Jakarta Selatan. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang merupakan karyawan PT Sprint Asia Technology Jakarta Selatan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 9,130 + 0,757X_1$, nilai t hitung $= 7,325 > t$ tabel $= 1,672$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 4,633 + 0,887X_2$, nilai t hitung $= 10,047 > t$ tabel $= 1,672$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 2,891 + 0,202X_1 +$



0,727X2, nilai F hitung = 52,586 > F tabel = 3,159 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Sprint Asia Technology Jakarta Selatan

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kinerja mereka yang maksimal dalam isntansi/ perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan dan disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan SDM secara makro adalah penduduk negara yang memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja

PT Sprint Asia Tecnology didirikan pada tahun 2000, Sprint Asia menyediakan layanan terintegrasi dari pesan siaran, agen obrolan langsung, *chatbot AI*, program loyalitas, *Gaidz* sebagai asisten perjalanan, periklanan digital, *Easy Invoice* sebagai tautan pembayaran digital, dan *WhatsApp Business API* dalam satu *platform*. Teknologi memainkan peran penting dalam mengubah cara manusia berinteraksi, produk dan aktivitas pemasaran disampaikan, serta cara bisnis dijalankan. Sprint Asia menyediakan semua rangkaian formula untuk mendukung bisnis. Sprint Asia juga menyediakan berbagai produk dan layanan seperti *sistem point-of-sale* (POS), integrasi pembayaran QRIS, dan solusi *untuk e-commerce* bisnis retail. Fokus utamanya mendukung transformasi digital sektor finansial dan komersial

Namun, di balik kemajuan dan ekspansi bisnis yang pesat, muncul fenomena ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan. Beberapa indikasi yang muncul seperti tingginya tingkat *turnover*, menurunnya semangat kerja, dan keluhan terkait beban kerja serta komunikasi internal menjadi perhatian serius. Fenomena ini menandakan adanya potensi masalah dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kepuasan kerja.

Tabel 1. 1
Data Pra-Survey Kepuasan Kerja
PT Sprint Asia Technology

No	Indikator & Pernyataan	Total	Setuju	%	Tidak Setuju	%
Lingkungan Kerja						
1.	Kondisi suhu udara & ruangan nyaman untuknya melakukan aktivitas di perusahaan.	30	18	60%	12	40%
Promosi						
2.	Karyawan memiliki prestasi & kinerja terbaik akan mendapat promosi jabatan.	30	10	33,3%	20	66,7%
Hubungan Rekan Kerja						
3.	Rekan kerja saling mendukung lebih produktif menyelesaikan suatu pekerjaan.	30	19	63,3%	11	36,7%
Pekerjaan Menantang						
4.	Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan suatu keterampilan baru.	30	13	43,3%	17	56,7%
Upah/Gaji						
5.	Nilai gaji yang di terima oleh karyawan sesuai dengan beban suatu pekerjaan.	30	19	63,3%	11	36,7%

Sumber: Diolah Oleh Penulis

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Pra-Survey Kepuasan Kerja PT Sprint Asia Technology pada indikator lingkungan kerja, 60% responden setuju bahwa suhu udara dan ruangan nyaman untuk bekerja, sementara 40% tidak setuju dan artinya, sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja secara fisik cukup mendukung kenyamanan dalam bekerja. Hal ini berpotensi meningkatkan



kepuasan kerja, karena kenyamanan fisik merupakan aspek dasar dalam kebutuhan kerja yang harus dipenuhi.

Tabel 1. 2
Data Fasilitas Kerja PT Sprint Asia Tecnology

Nama Fasilitas	Ada	Tidak ada	Kegunaan
Ventilasi / jendela	7	3	Mendukung sirkulasi udara dan pencahayaan alami
Lemari arsip	10	2	Membantu menjaga kerapian
Tempat parkir	2	1	Area parkir yang luas
Ruang istirahat karyawan	2	1	Memberikan tempat relaksi agar stamina tetap terjaga
AC/ kipas	17	4	Menjaga suhu ruangan agar tetap nyaman
Toilet	3	1	Menunjang kesehatan dan nyaman pribadi karyawan
Ruang kerja	4	1	Meningkatkan nyaman dan produktifitas
laptop	5	4	Mendukung mobilitas kerja fleksibel
Printer	2	2	Mencetak dokumen kerja
Mobil	6	4	Transportasi dinas keperluan luar kantor
Musholla	1	1	Tempat beribadah
Kotak p3k	2	1	Mengantisipasi kecelakaan ringan
Penerangan/ lampu	5	2	Mencegah kelelahan mata
Kantin	1	1	Tempat makan/ minum

Sumber: PT Sprint Asia Tecnology

Tabel tersebut menunjukkan kondisi beberapa fasilitas kerja utama yang digunakan di PT Sprint Asia Tecnology. PT Sprint Asia Tecnology telah menyediakan berbagai fasilitas kerja seperti ventilasi, AC/kipas, ruang istirahat toilet, perangkat kerja, serta musholla. Namun, beberapa fasilitas masih belum tersedia secara merata di seluruh area kerja



Tabel 1. 3
Data Survey Motivasi PT Sprint Asia Tecnology

Indikator	Program Dijalankan	Ya	Tidak	Total
Kebutuhan Fisiologis	Apakah kebutuhan fisiologis karyawan seperti uang makan dan upah lembur telah dipenuhi secara layak oleh Pt Sprint Asia Tecnology?	18	12	30
Kebutuhan Rasa Aman	Apakah perusahaan telah memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan melalui program seperti BPJS, Cuti, dana pension dan THR?	10	20	30
Kebutuhan Sosial	Apakah perusahaan telah memenuhi kebutuhan social karyawan melalui kegiatan yang membangun hubungan kerja yang harmonis, seperti outing atau kerja tim?	30	0	30
Kebutuhan Penghargaan	Apakah perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi yang layak atas pencapaian yang layak atas pencapaian kerja karyawan?	11	19	30
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau jenjang karier yang jelas?	13	17	30

Sumber: Diolah Oleh Penulis

Tabel tersebut menunjukkan kondisi beberapa motivasi kerja yang sudah di dapatkan karyawan di PT Sprint Asia Tecnology. Kebutuhan Fisik (“Ya” 18 dan “Tidak” 12), dinilai cukup baik namun tetap ada sekitar 40% responden yang merasa kompensasi dasar seperti uang makan dan lembur belum maksimal. Kebutuhan Rasa Aman (“Ya” 10 dan “Tidak” 20), dinilai mayoritas merasa program seperti BPJS, cuti, dan THR belum sepenuhnya dijalankan dan rasa aman adalah kebutuhan dasar psikologis. Ketika ini tidak terpenuhi, karyawan merasa tidak terlindungi, sehingga motivasi kerja menurun dan berpengaruh langsung pada kepuasan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan, jika dibiarkan akan menyebablan *turnover*

Kajian Pustaka

1. Fasilitas Kerja

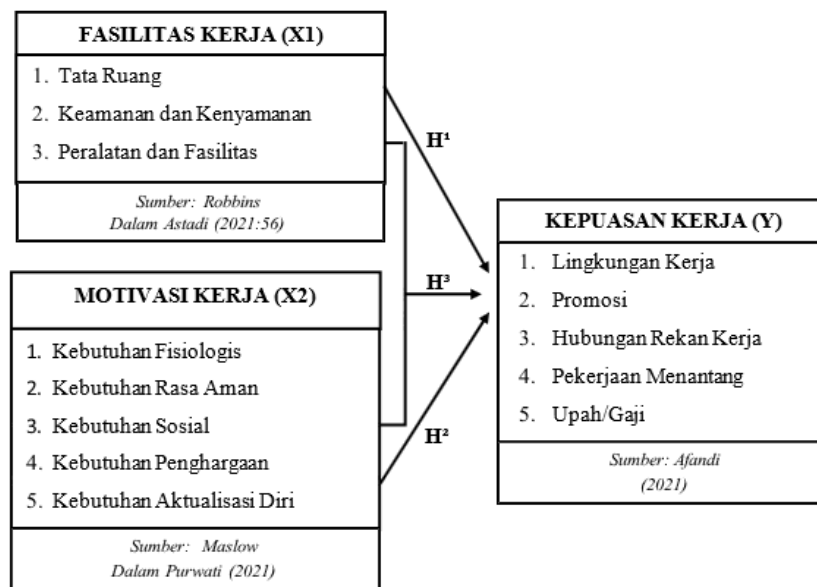
Menurut Kadarisman (2021:299), “dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing- masing program itu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus”.

2. Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2020:11) “menjelaskan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan suatu kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2020), kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis



Kerangka Berpikir

Gambar 2. 1

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada suatu filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menitikberatkan pengukuran variabel bersifat numerik dan dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data dalam jumlah besar, mengamati pola yang muncul, serta menguji hubungan antar variabel dengan tingkat ketelitian yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.666	>	0,2542	Valid
2	X1.2	0.648	>	0,2542	Valid
3	X1.3	0.507	>	0,2542	Valid
4	X1.4	0.681	>	0,2542	Valid
5	X1.5	0.692	>	0,2542	Valid
6	X1.6	0.585	>	0,2542	Valid
7	X1.7	0.639	>	0,2542	Valid
8	X1.8	0.658	>	0,2542	Valid
9	X1.9	0.691	>	0,2542	Valid
10	X1.10	0.722	>	0,2542	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas variabel fasilitas kerja (X1) dihasilkan nilai r hitung dari masing-masing item dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2542. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua pernyataan dinyatakan validitas



Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0.731	>	0,2542	Valid
2	X2.2	0.633	>	0,2542	Valid
3	X2.3	0.605	>	0,2542	Valid
4	X2.4	0.683	>	0,2542	Valid
5	X2.5	0.514	>	0,2542	Valid
6	X2.6	0.464	>	0,2542	Valid
7	X2.7	0.597	>	0,2542	Valid
8	X2.8	0.764	>	0,2542	Valid
9	X2.9	0.660	>	0,2542	Valid
10	X2.10	0.753	>	0,2542	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2) berdasarkan 10 pernyataan (X2.1-X2.10). Nilai r hitung dari masing-masing item dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2542. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item pernyataan dalam instrumen tersebut mampu mengukur aspek motivasi kerja dengan baik dan layak digunakan dalam penelitian

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0.679	>	0,2542	Valid
2	Y.2	0.727	>	0,2542	Valid
3	Y.3	0.716	>	0,2542	Valid
4	Y.4	0.678	>	0,2542	Valid
5	Y.5	0.596	>	0,2542	Valid
6	Y.6	0.642	>	0,2542	Valid
7	Y.7	0.752	>	0,2542	Valid
8	Y.8	0.696	>	0,2542	Valid
9	Y.9	0.734	>	0,2542	Valid
10	Y.10	0.681	>	0,2542	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas untuk kepuasan kerja (Y) berdasarkan 10 pernyataan (Y1-Y10). Nilai r hitung dari masing-masing item dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2542. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid. Artinya, setiap item pernyataan dalam instrumen tersebut mampu mengukur aspek kepuasan kerja dengan baik dan layak digunakan dalam penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas X1 X2 Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,846	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,841	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,877	0,600	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel penelitian: fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang semuanya berada di atas atau $\geq 0,600$ ($X1 = 0,846$ | $X2 = 0,841$ | $Y = 0,877$), ketiga variabel tersebut dikategorikan reliabel. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.406000986
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.074
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 4.4
Uji Normalitas KS

Gambar 4.4 menunjukkan hasil pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (KS) terhadap data residual. Nilai Asymp. Signifikan. (2-tailed) sebesar $0,070 > \text{signifikansi } 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk dilakukan analisis statistik lanjutan, seperti regresi linier dan sampai pada tahap uji hipotesis.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Fasilitas Kerja	.394	2.539
	Motivasi Kerja	.394	2.539

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Tabel 4.13 menunjukkan pada hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Nilai *tolerance* masing-masing adalah 0,394 dan nilai VIF sebesar 2,539. Karena nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas antar variabel independen yang dihasilkan

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Uji Autokorelasi Durbin Watsin (DW Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805	.649	.636	4.13062	2.093

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)



Nilai Durbin-Watson sebesar 2,093 berada dalam rentang 1,55 hingga 2,46, yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi ini. Dengan demikian, model dapat dikatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam perhitungan selanjutnya

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.676	2.380		.000
	Fasilitas Kerja	-.258	.090	-.547	.306
	Motivasi Kerja	.083	.092	.173	.368

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.16 yang menunjukkan hasil Uji Glejser, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel fasilitas kerja sebesar 0,306 dan untuk motivasi kerja sebesar 0,368. Kedua nilai tersebut > 0,05, yang berarti tidak signifikan secara statistik. Sesuai dengan syarat uji glejser, apabila suatu nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai residual absolut (ABS_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Uji Korelasi Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805	.649	.636	4.13062	2.093
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil uji korelasi pada Tabel 4.20, diperoleh bahwa nilai korelasi simultan antara variabel fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,805. Nilai ini berada pada rentang 0,800-1,000 dan menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel tersebut.

4. Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.23
Uji Regresi Berganda X1, X2-Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.891	3.609		.426
	Fasilitas Kerja	.202	.137	.185	.000
	Motivasi Kerja	.727	.139	.653	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)



Berdasarkan Tabel 4.22 hasil pada uji regresi berganda antara fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh persamaan regresi sebagai: $Y = 2,891 + 0,202 (\text{fasilitas kerja}) + 0,727 \times (\text{motivasi kerja})$.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Uji Koefisien Determinasi X1 X2 Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805	.649	.636	4.13062
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.25 Model Summary, diperoleh suatu nilai R Square (R^2) sebesar 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa 63,6% variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja (X1) & motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dalam suatu model regresi. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan model penelitian (kompensasi, kepemimpinan).

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
Uji t Variabel X1-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.130	4.104		2.225	.030
	Fasilitas Kerja	.757	.103	.693	7.325	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji t untuk variabel fasilitas kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 7,325 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0.000. Dengan derajat kebebasan (df) = 58 dan t tabel = 1,672, maka karena t hitung > t tabel ($7,325 > 1,672$) dan Sig. < 0.05, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.28
Uji t Variabel X2-Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.633	3.445		1.345	.184
	Motivasi Kerja	.887	.088	.797	10.047	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.28 hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai t hitung = 10,047 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0.000. Dengan derajat kebebasan (df) = 58 dan t tabel = 1,672, maka karena t hitung > t tabel ($10,047 > 1,672$) dan Sig. < 0.05, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).



Tabel 4.29
Uji Simultan Variabel X1, X2-Y

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1794.446	2	897.223	52.586	.000
	Residual	972.537	57	17.062		
	Total	2766.983	59			
Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja						

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 52,586 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57$, serta nilai F tabel = 3,159, maka karena: F hitung > F tabel ($52,586 > 2,715$) dan nilai Sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pengaruh fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) PT Sprint Asia Technology Jakarta Selatan kemudian dirangkum menjadi beberapa *point*, berikut hasil kesimpulan didapati

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sprint Asia Technology Jakarta Selatan. Berdasarkan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 9,130 + 0,757X_1$, artinya setiap peningkatan fasilitas kerja satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,757 satuan. Hasil uji t menunjukkan t hitung = $7,325 > t$ tabel = 1,672 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga variabel fasilitas kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sprint Asia Technology Jakarta Selatan. Berdasarkan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 4,633 + 0,887X_2$, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,887 satuan. Hasil uji t menunjukkan t hitung = $10,047 > t$ tabel = 1,672 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sprint Asia Technology Jakarta Selatan. Berdasarkan regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 2,891 + 0,202X_1 + 0,727X_2$. Hasil uji F menunjukkan F hitung = $52,586 > F$ tabel = 3,159 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga kedua variabel ini bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Adianto, T., Ali, Y., & Saptono, E. (2020). Penilaian Risiko Serangan Siber Pada Sistem Manajemen Keamanan Informasi Pt. Uav. Manajemen Pertahanan Risiko Serangan Siber, 6(1), 52–72.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2022). Metode & teknik menyusun proposal penelitian. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Anisah, N., Sartika, M., & Kurniawan, H. (2021). Penggunaan Media Sosial Instagram Dalam



- Meningkatkan Literasi Kesehatan Pada Mahasiswa. Jurnal Media Kajian Komunikasi Islam, 97.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Prosedur Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Sulaeman (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Perkusi, 3(4), 561.
- Astadi. (2021). Buku Ajar Perilaku Organisasi. Deepublish.
- Audia, A. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening pada PT Krakatau Daya Listrik.
- Daft L, Richard. (2020). Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Derita Qurbani (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Digital Nasional Teknologi. Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan, SDM), Vol 3, No. 1.
- Desi Prasetyani (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fatimah, Siti. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. STIE.
- Ferdinand, T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somabawa. Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212, 4, 203-212. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. (2021). Basic Management United States of America: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2022). Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia. BPFE 55 Yogyakarta.
- Hasibuan. (2021). Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377.
- Juliet Julia Mercy Monde (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. Studi Administrasi Bisnis. Productivity, Vol. 3 No. 2, 2022, e-ISSN. 2723.
- Kadarisman, M. (2021:32). Manajemen Sumber Daya Manusia PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. (2021). Pengantar Manajemen dan Laporan Keuangan (Edisi Kedua). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Lattifah Rahmaviani (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Vol.2, No.7 Juli 2024 e-ISSN: 3025- 7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 485-498.
- Michael C. Adinata (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alsido Jaya Makmur. Jurnal Manajerial Kewirausahaan, ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 05, No. 01, Januari 2023 : 195.
- Ni Kadek Eni Juniari (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. E-Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Udayana 4.11 : 823.
- Ningrum Rahayu (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. JURNAL BRAND, Volume 2, No. 2, Desember 2020.
- Nurul Jihan Pratiwi (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ilmu



- Sosial, Universitas Negeri Makassar.
- Purnomo, Albert Kurniawan. 2021. Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS. Edited by Bichiz Daz and Fitri Ani Rahmawati. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Jurnal*.
- Rini Yuliana (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Robbin & Judge. (2020). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat. Roby Hadi Putra (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Universitas Muhammadiyah SUMBAR*, Vol 17, No. 2 (2023).
- Sabri, S. E., Susanti, M, S. E., & Ak, M. (2021). Kewirausahaan: Pemanfaatan Limbah Pelempah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa. *Media Sains Indonesia*.
- Sedarmayanti. (2020). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto (2020) Pengantar Manajemen, Jakarta : Bumi Aksara
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110.
- Sugiharto, N. A., Nurhayati, N., & Madani, F. (2021). Pengaruh Reputasi Dan Online Customer Review Terhadap Proses Keputusan Pembelian Konsumen (Survey Pengunjung Tokopedia). *Pro Mark*, 11 (2).
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2020). Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suwanto, S., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Tolandang, A., & Uhing, M. (2021). Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bitung. *Journal of Business & Applied Management*, 3(1), 1-12.
- Yeni Septiani (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lion Express Cabang Kedoya Selatan. Musytari : *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*