

TESIS

**PENGARUH FASILITAS BEKERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF DI UNIVERSITAS
LAMBUNG MANGKURAT**

**DIAH MAYA SARI
NIM 2220111320009**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
2025**

TESIS

**PENGARUH FASILITAS BEKERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF DI UNIVERSITAS
LAMBUNG MANGKURAT**

**DIAH MAYA SARI
NIM 2220111320009**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
2025**

**PENGARUH FASILITAS BEKERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF UNIVERSITAS
LAMBUNG MANGKURAT**

Nama : Diah Maya Sari
NIM : 2220111320009

Disetujui Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Drs. Ahmad Suriansyah, M.Pd., Ph.D.
NIP 195912251986031001

Pembimbing II



Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D
NIP. 19500619201604101001

Diketahui

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D.
NIP 196001101986032001

Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. H. Danang Biyatmoko, M.Si.
NIP 196805071993031020

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Tesis Calon Magister : Diah Maya Sari
NIM : 2220111320009
Disetujui Pada Tanggal : 08 Juli 2025

Oleh Dewan Penguji

1 Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D.
NIP 196001101986032001

(Ketua)



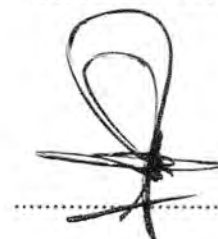
2 Prof. Drs. Ahmad Suriansyah, M.Pd., Ph.D.
NIP 195912251986031001

(Penguji I)



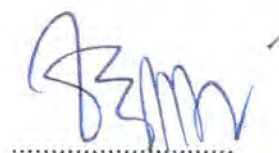
3 Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D.
NIP. 19500619201604101001

(Penguji II)

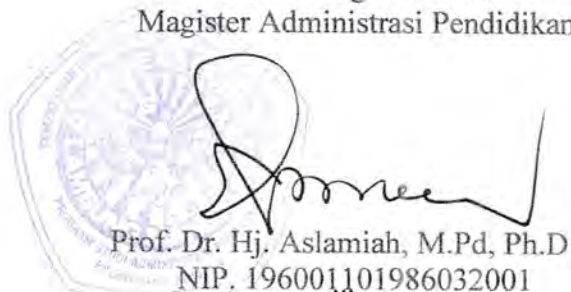


4 Dr. Novitawati, S. Psi., M.Pd
NIP 197611062006042002

(Penguji III)



Mengetahui
Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd, Ph.D
NIP. 196001101986032001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Maya Sari
NIM : 2220111320009
Tempat/Tanggal Lahir : Banjarmasin, 19 Mei 1990
Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Bekerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Universitas Lambung Mangkurat”** beserta seluruh isi dan kelengkapannya adalah benar hasil karya tulisan saya. Untuk itu atas pernyataan ini, saya bersedia bertanggung jawab atas segala risiko apabila terdapat pelanggaran terhadap tulisan ini.

Banjarmasin, 08 Juli 2025
Yang Membuat Pernyataan



Diah Maya Sari
NIM. 2220111320009

ABSTRAK

Sari, Diah Maya. 2025. Pengaruh Fasilitas Bekerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Universitas Lambung Mangkurat. Tesis Program Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat. Pembimbing I: Prof. Drs. Ahmad Suriasyah, M.Pd., Ph.D. Pembimbing II: Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D.

Kata Kunci : Fasilitas Bekerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Staf

Permasalahan kinerja staf menjadi fokus utama, mengingat peran penting sumber daya manusia dalam mendukung mutu layanan pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas bekerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf di Universitas Lambung Mangkurat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian sebanyak 260 staf di universitas lambung mangkurat data diperoleh dari sampel sebesar 158 responden yang terdiri dari staf administrasi di berbagai unit kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan analisis jalur (path analysis).

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa (1) Fasilitas kerja memiliki pengaruh sebesar 2,01 terhadap kinerja staf, (2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,831, (3) Komitmen Organisasi terhadap kinerja staf sebesar 2,067, (4) komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 2,703, (5) kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 2,05 (6) fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,155, (7) komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,1557. Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas bekerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja staf. Temuan ini menegaskan bahwa penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang tinggi dapat secara positif meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan oleh pimpinan perguruan tinggi dalam rangka pengembangan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini ada beberapa saran yang diajukan yaitu : (1) perlu adanya peningkatan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja sehingga meningkatkan efisiensi, kenyamanan keamanan dan kesehatan dalam bekerja (2) Komitmen organisasi ditingkatkan melalui keteladanan pimpinan, komunikasi visi-misi yang konsisten, pengembangan karir, pengakuan kontribusi staf, dan budaya saling percaya serta memprioritaskan kesejahteraan staf (3) Menumbuhkan kepuasan kerja staf di perguruan tinggi dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja positif, kompensasi yang adil, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang efektif, dan kegiatan sosial untuk mempererat hubungan antar staf (4) Kepuasan kerja staf dapat ditumbuhkan dengan lingkungan kerja positif, kompensasi adil, komunikasi terbuka, kepemimpinan efektif, dan kegiatan sosial.

ABSTRACT

Sari, Diah Maya. 2025. The Impact of Working Facilities, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Staff Performance at Lambung Mangkurat University. Thesis of Master in Educational Administration Program, Postgraduate Program, Lambung Mangkurat University. Advisor I: Prof. Drs. Ahmad Suriansyah, M.Pd., Ph.D. Advisor II: Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D.

Keywords: Working Facilities, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Staff Performance

Staff performance issues are the main focus, given the crucial role of human resources in supporting the quality of higher education services. This study aims to analyze the influence of working facilities, organizational commitment, and job satisfaction on staff performance at Lambung Mangkurat University.

This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The population of this study consisted of 260 staff members at Lambung Mangkurat University, and data was obtained from sampel amount of 158 respondents consisting of administrative staff from various work units. The analysis technique used is multiple linear regression and path analysis.

The study found that (1) working facilities have an influence of 2.01 on staff performance, (2) the influence of working facilities on job satisfaction is 2.831, (3) organizational commitment on staff performance is 2.067, (4) organizational commitment on job satisfaction is 2.703, (5) job satisfaction on performance is 2.05, (6) working facilities on performance through job satisfaction is 0.155, and (7) organizational commitment on performance through job satisfaction is 0.1557. The analysis results show that working facilities, organizational commitment, and job satisfaction have a significant influence, both directly and indirectly, on staff performance. These findings affirm that providing adequate facilities, increasing organizational commitment, and high job satisfaction can positively improve employee productivity and performance. The practical implications of this study can be used as a basis for policy-making by higher education leaders in developing effective and sustainable human resource management.

Based on the findings of this study, several suggestions are proposed, namely: (1) the need to improve working facilities to support performance, thereby increasing efficiency, comfort, security, and health in the workplace; (2) organizational commitment can be increased through leadership example, consistent communication of vision and mission, career development, recognition of staff contributions, and a culture of mutual trust and prioritizing staff welfare; (3) fostering staff job satisfaction in higher education can be done by creating a positive work environment, fair compensation, open communication, effective leadership, and social activities to strengthen relationships among staff; and (4) staff job satisfaction can be fostered with a positive work environment, fair compensation, open communication, effective leadership, and social activities.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “**Pengaruh Fasilitas Bekerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Universitas Lambung Mangkurat**”. Tesis ini diselesaikan dalam rangka memenuhi salah satu prasyarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini tidak dapat terwujud tanpa arahan dan bimbingan **Prof. Drs. Ahmad Suriansyah, M.Pd., Ph.D sebagai pembimbing I, dan Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D. sebagai pembimbing II** yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan koreksi yang syarat akan sentuhan nilai akademik selama masa bimbingan yang sangat berharga bagi penyelesaian Tesis ini.

Penulis juga menyadari bahwa terwujudnya Tesis ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ahmad, S.E., M.Si, M.Sc selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
2. Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
3. Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

4. Seluruh dosen Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah membekali ilmu pengetahuan dan bimbingan yang bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan.
5. Seluruh staf yang berada di lingkungan Rektorat Universitas Lambung Mangkurat yang telah bersedia membantu menjadi responden penelitian.
6. Keluarga kecilku, Mohamad Budi Asihandono, S.T serta kedua anakku Ashadiya Nur Farhana dan Atharrazka Anisfuady Akbar atas cinta, kesabaran dan dukungannya. Terima kasih menjadi support sistem paling luar biasa selama menempun proses pendidikan ini.
7. Seluruh keluarga besar, Abah Muhammad Ilham Taher, ibu mertua Hj. Pilih Asih serta Kakak – kakak , adik serta keponakan yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan ini.
8. Teman-teman Administrasi Pendidikan Angkatan 2022, Mrs. Raysha admin prodi, serta semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini belum sempurna mengingat kemampuan, keterampilan dan pengalaman penulis masih sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan karunia-Nya dan tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dunia pendidikan.

Akhir Kata, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Banjarmasin, Juli 2025

Diah Maya Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Hipotesis Penelitian	10
F. Definisi Operasional Variabel	11
1. Kinerja Staf	11
2. Fasilitas Kerja	11
3. Komitmen Organisasi	12
4. Kepuasan Kerja	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Kinerja	14
1. Pengertian Kinerja	14
2. Aspek Kinerja	15
3. Indikator Kinerja	17
4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	19
B. Fasilitas Kerja	20
1. Pengertian Fasilitas Kerja	20
2. Aspek Fasilitas Kerja	21
3. Indikator Fasilitas Kerja	22
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	25
C. Komitmen Organisasi	27
1. Pengertian Komitmen Organisasi	27
2. Aspek Komitmen Organisasi	29
3. Indikator Komitmen Organisasi	31
4. Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi	32
D. Kepuasan Kerja	36
1. Pengertian Kepuasan Kerja	36
2. Indikator Kepuasan Kerja	37
3. Pengukuran Kepuasan Kerja	40
4. Faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja	44
E. Kerangka Berpikir Penelitian	48

BAB III METODE PENELITIAN.....	57
A. Rancangan Penelitian	57
B. Populasi dan Sampel Penelitian	58
1. Populasi	58
2. Sampel	58
3. Teknik Penarikan Sampel	60
C. Instrumen Penelitian	61
D. Teknik Pengumpulan Data	65
E. Uji Coba Instrumen	66
1. Uji Validitas	66
2. Uji Reliabilitas	69
F. Teknik Analisis Data	71
Analisis Deskriptif	71
BAB IV HASIL PENELITIAN	84
A. Pelaksanaan	84
B. Karakteristik Responden	84
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	88
D. Hasil Uji Pra Syarat.....	112
E. Hasil Pengujian Hipotesis	119
BAB V PEMBAHASAN	135
A. Deskripsi fasilitas kerja, komitmen kerja, kepuasan organisasi dan kinerja staf di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin	135
B. Pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja staf Universitas Lambung Mangkurat.....	138
C. Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Staf di Universitas Lambung Mangkurat	145
D. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf di Universitas Lambung Mangkurat.....	152
E. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja staf di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.....	155
F. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Lambung Mangkurat.....	157
G. Pengaruh tak langsung fasilitas kerja staf terhadap kinerja staf melalui kepuasan kerja staf Universitas Lambung Mangkurat	160
H. Menganalisis pengaruh tak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja staf di Universitas Lambung Mangkurat	163
BAB VI PENUTUP	167
A. Kesimpulan	167
B. Saran.....	168
DAFTAR PUSTAKA	170
LAMPIRAN	179