BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Pinago Utama

PT. Pinago Utama adalah industri perkebunan kelapa sawit dan karet yang berdiri tahun 1995 dan bertempat di Jalan Basuki Rahmat No. 23 RT. 15 Kota Palembang 30127 dan memiliki cabang di Kota Sekayu, Desa Sereka, Kec. Babat Toman, Kab. Musi Banyuasin dan merupakan salah satu bidang bisnis yang sangat prospektif dan kompetitif, baik di tingkat pasar domestik maupun mancanegara. Oleh karena itu, bidang ini harus digarap dan dikelola secara profesional agar bisa bermanfaat bagi seluruh stakeholder yang terlibat didalamnya, yakni petani, pengusaha, pekerja, pemerintah dan masyarakat. PT. Pinago Utama adalah sebagai salah satu perusahaan perkebunan di provinsi Sumatera Selatan dan telah beroperasi selama lebih dari 22 tahun dan telah mengambil langkah-langkah penting di dalam upayanya untuk merealisasikan tujuan dan cita-cita menjadi perusahaan yang sehat dan kompetitif sesuai Corporate Vision and Mission yang menjadi jiwa dan semangat dalam setiap bagian dan unit operasi perusahaan sehari-hari.[1]

[1] PT. Pinago Utama, http://pinagoutama.web.indotrading.com/about (diakses, 02 Juli 2019)

Sebagai upaya untuk mengantisipasi permintaan pasar akan minyak sawit dan karet olahan yang makin meningkat dari tahun ke tahun, perusahaan telah mengambil langkah-langkah yang strategis, antara lain melalui perluasan kebun termasuk kebun plasma, modernisasi peralatan mesin pabrik, kerjasama dengan pihak-pihak terkait mengenai mutu bahan baku dari pihak eksternal dan yang tidak kalah pentingnya adalah peningkatan keahlian dan pengetahuan sumber daya manusis sebagai tulang punggung perusahaan yang utama.[2]

Dalam kegiatan usahanya, PT. Pinago Utama menganut prinsip "Go Green dan Zero Waste". Karena itu dalam upaya mewujudkan prinsip tersebut, disamping mengelolah limbah pmks untuk dijadikan kompos, perusahaan tersebut juga memproduksi biogas skala pilot dari limbah cair pmks melalui teknik adel (Anaerobic Digester Covered Lagoon) untuk pengganti bahan bakar minyak pada pengeringan kompos dan pembuatan briket arang. Diharapkan dari hasil penelitian dan pengembangan ini bisa menguntungkan dan bermanfaat, baik dari segi sosial maupun ekonomi terlebih lagi dari aspek kelestarian lingkungan.

[2] Ibid

2. Visi dan Misi PT. Pinago Utama Sekayu

a. Visi

Adapun yang menjadi visi dari PT. Pinago Utama Sekayu adalah "Menjadi perusahaan yang terbaik dan berkelanjutan dengan kualitas produk dan layanan prima dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan professional".

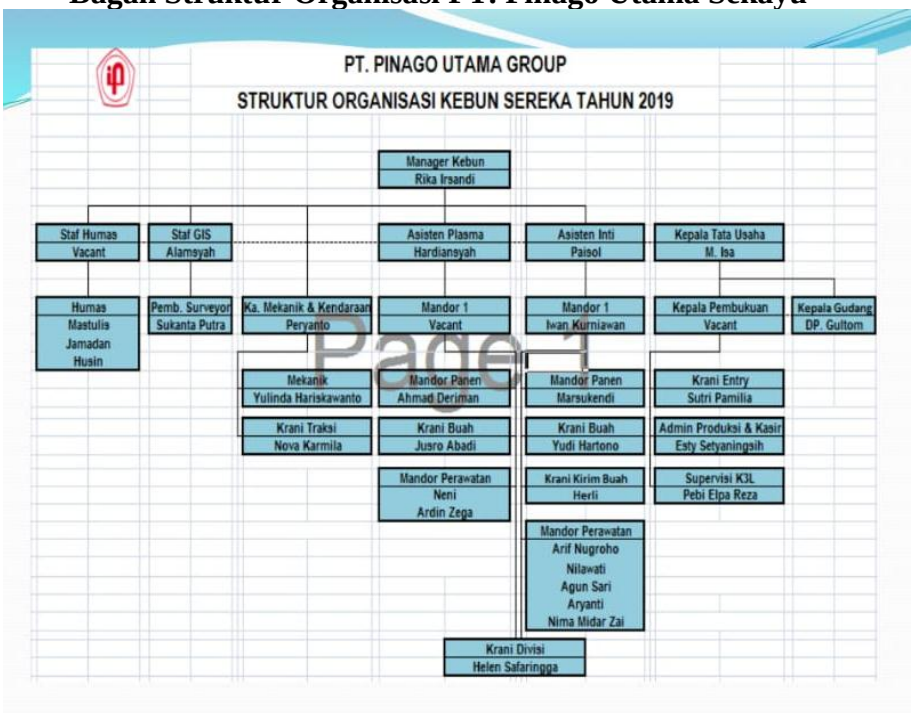
b. Misi

Adapun yang menjadi misi dari PT. Pinago Utama Sekayu sebgai berikut:

1) Menghasilkan produk karet, sawit, dan produk lainnya secara efisien dengan kuantitas dan kualitas produk yang tinggi, sehingga mampu bersaing dalam tataran global maupun lokal.
2) Menciptakan SDM yang gigih terampil, loyal dan bertanggung jawab dengan selalu memanfaatkan teknologi terkini sebagai acuan suatu perubahan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3) Selalu bertindak taat azas demi kelestarian lingkungan agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.
4) Selalu bertindak cerdas, lugas dan tuntas dalam memberikan layanan prima untuk tercapainya kepuasan pelanggan.
5) Menciptakan hubungan yang serasi dan harmonis sesame karyawan, antara karyawan dengan manajemen, termasuk dengan masyarakat sekitar dan lingkungan.

3. Struktur Organisasi PT. Pinago Utama Sekayu

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi PT. Pinago Utama Sekayu



B. Karakteristik Profil Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT. Pinago Utama Sekayu. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 114 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin,

usia, dan pendidikan terakhir. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	62	54.4	54.4	54.4
	Perempuan	52	45.6	45.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan pada PT. Pinago Utama Sekayu yang diambil sebagai responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang.

2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	39	34.2	34.2	34.2
	26-30 Tahun	46	40.4	40.4	74.6
	31-35 Tahun	20	17.5	17.5	92.1
	36-40 Tahun	6	5.3	5.3	97.4
	> 41 Tahun	3	2.6	2.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa karyawan pada PT. Pinago Utama Sekayu yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 26-30 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berusia 20-25 tahun sebanyak 39 orang, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 46 orang, responden berusia 31-35 tahun sebanyak 20 orang, responden berusia 36-40 tahun sebanyak 6 orang dan responden yang berusia 41 tahun keatas sebanyak 3 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	78	68.4	68.4	68.4
	Diploma	12	10.5	10.5	78.9
	Sarjana	24	21.1	21.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan pada PT. Pinago Utama Sekayu yang diambil sebagai responden adalah SMA. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 78 orang, Diploma sebanyak 12 orang, dan Sarjana sebanyak 24 orang.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}. Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 114-2 atau df = 112 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,1840, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan yang

dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapt dilihat dari hasil uji validitas berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Fasilitas Kantor	Fasilitas 1	0,544	0,1840	Valid
	Fasilitas 2	0,920	0,1840	Valid
	Fasilitas 3	0,574	0,1840	Valid
	Fasilitas 4	0,598	0,1840	Valid
	Fasilitas 5	0,931	0,1840	Valid
	Fasilitas 6	0,912	0,1840	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1840) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja 1	0,532	0,1840	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,766	0,1840	Valid
	Motivasi Kerja 3	0,599	0,1840	Valid
	Motivasi Kerja 4	0,691	0,1840	Valid

	Motivasi Kerja 5	0,562	0,1840	Valid
	Motivasi Kerja 6	0,794	0,1840	Valid
	Motivasi Kerja 7	0,565	0,1840	Valid
	Motivasi Kerja 8	0,523	0,1840	Valid
	Motivasi Kerja 9	0,740	0,1840	Valid
	Motivasi Kerja 10	0,470	0,1840	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1840) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja 1	0,409	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,426	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,318	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 4	0,362	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 5	0,664	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 6	0,699	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 7	0,478	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 8	0,462	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 9	0,752	0,1840	Valid
	Disiplin Kerja 10	0,673	0,1840	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1840) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,932	0,1840	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,899	0,1840	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,799	0,1840	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,860	0,1840	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1840) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0,672	0,1840	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,754	0,1840	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,661	0,1840	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,622	0,1840	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,658	0,1840	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,424	0,1840	Valid
	Kinerja Karyawan 7	0,507	0,1840	Valid

	Kinerja Karyawan 8	0,590	0,1840	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1840) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Fasilitas	6 Item Pertanyaan	0,846	Reliabel
Motivasi Kerja	10 Item Pertanyaan	0,830	Reliabel
Disiplin Kerja	10 Item Pertanyaan	0,714	Reliabel
Kepuasan Kerja	4 Item Pertanyaan	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan	8 Item Pertanyaan	0,757	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat dikatakan reliabel.

3. *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuisioner, data yang didapat masih dalam bentuk skala ordinal.Peneliti harus merubah data tersebut dari skala ordinal menjadi skala interval.Hl tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linear berganda dalam pengolahan datanya.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebual model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam pengujian ini, data yang dikatakan berdistribusi secara normal apabila hasil dari (sig) > 0,05. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Normalitas
Kolgomorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,305	0,305

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 uji *Kolgomorov Smirnov* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data dari persamaan 1 dan 2 berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat

dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. < α = 0,05 maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Persamaan 1

Tabel 4.11
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Fasilitas

		Sig.
Kepuasan Kerja * Fasilitas	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara fasilitas dan kepuasan kerja.

Tabel 4.12
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

		Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 4.13
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

		Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Persamaan 2

Tabel 4.14
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Fasilitas

		Sig.
Kinerja Karyawan* Fasilitas	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara fasilitas dan kinerja karyawan.

Tabel 4.15
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja

		Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja

		Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.17
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

		Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Linearity	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < α = 0,05, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4.18
Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Fasilitas	0,244	4,105	0,188	5,330
Motivasi Kerja	0,475	2,107	0,453	2.207
Disiplin Kerja	0,163	6,121	0,135	7,401
Kepuasan Kerja			0,580	1,724

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > 0,10. Nilai *variance inflation factor* (VIF)

ketiga variabel < 10. Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pemgamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.19
Uji Heteroskedastisitas

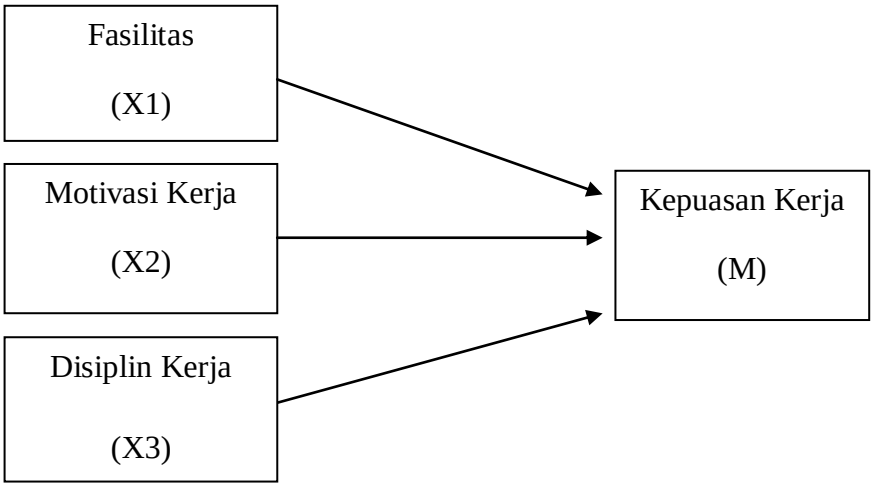
Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Fasilitas	0,456	0,403
Motivasi Kerja	0,847	0,787
Disiplin Kerja	0,175	0,165
Kepuasan Kerja		0,699

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0.05).

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Analisis Substruktural I



M (KEPUASAN) = βFASILITAS + βMOTIVASIKERJA + βDISIPLIN KERJA + e_1

(Persamaan Struktural 1)

Tabel 4.20
Pengaruh Fasilitas, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan

Model	R Square
	0,420

Sumber : data diolah dari lampiran

Besarnya angka *R square* (R2) adalah 0,420. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan secara simultan adalah 42%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka–angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.21
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	26,553	0,000

Sumber : data diolah dari lampiran

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0{,}05$, $df_1 = (k-1)$ atau (5-1) dan $df_2 = (n-k)$ atau (114-5=109) sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,45. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar 26,553 > F_{tabel} sebesar 2,45 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan. Besar pengaruhnya adalah 42% dan signifikan dengan signifikansi 0,000 < α = 0,05. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau (1-0,420) = 0,58 atau sebesar 58%.

Tabel 4.22
Pengaruh Fasilitas, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.137	2.183		-.063	.950
	Fasilitas	-.796	.139	-.843	-5.729	.000
	Motivasi Kerja	.171	.075	.241	2.286	.024
	Disiplin Kerja	.709	.148	.862	4.796	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan df = (n-k) atau (114-5) = 109. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,98197.

a. Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -5,729 > t_{tabel} sebesar 1,98197, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara fasilitas terhadap kepuasan. Besarnya pengaruh fasilitas terhadap kepuasan = -0,796 atau -79,6% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan.

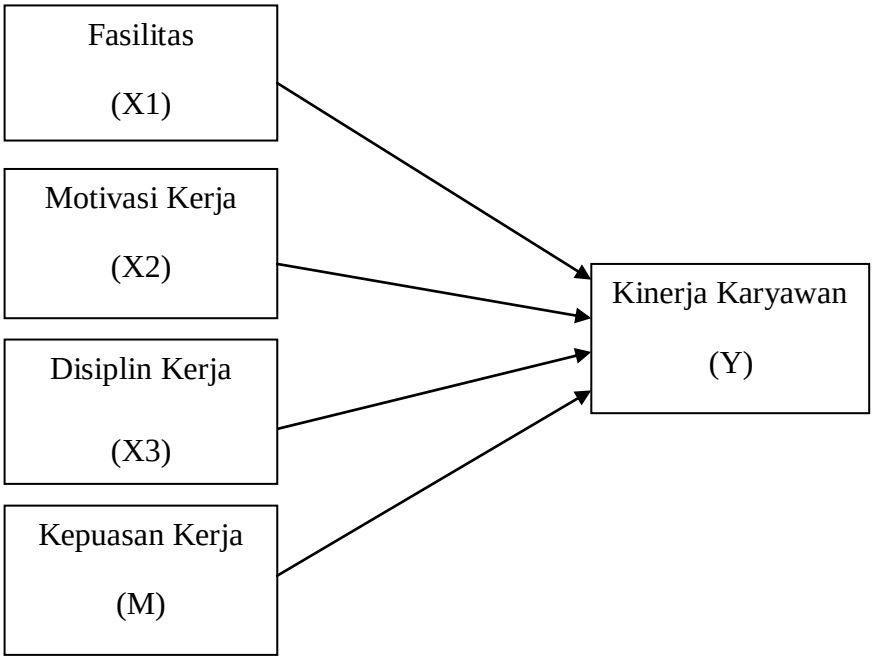
Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,286 > t_{tabel} sebesar 1,98197, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan.

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan = 0,171 atau 17,1% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,024 < α = 0,05.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,796 > t_{tabel} sebesar 1,98197, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan = 0,709 atau 70,9% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05.

b. Analisis Substruktur II



Y (KINERJA) = βFASILITAS + βMOTIVASI KERJA + βDISIPLIN KERJA + βKEPUASAN + e_1

Tabel 4.23
Pengaruh Fasilitas, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Model	R Square
	0,351

Sumber : data diolah dari lampiran

Besarnya angka *R square* (R^2) adalah 0,351. Angka tersebut mempunyai Arti bahwa pengaruh fasilitas, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 35,1%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.24
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	14,749	0,000

Sumber : data diolah dari lampiran

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau (5-1) dan $df_2 = (n-k)$ atau (114-5=109) sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,45. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar 14,749 > F_{tabel} sebesar 2,70 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah fasilitas, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Besar pengaruhnya adalah 35,1% dan signifikan dengan signifikansi 0,000 < α = 0,05. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau (1-0,351) = 0,649 atau sebesar 64,9%.

Tabel 4.25

Pengaruh Fasilitas, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.581	2.631		3.641	.000
	Fasilitas	-.686	.191	-.640	-3.593	.000
	Motivasi Kerja	.195	.092	.243	2.119	.036
	Disiplin Kerja	.874	.196	.936	4.457	.000
	Kepuasan Kerja	-.349	.115	-.307	-3.035	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan α = 0,05 dan df = (n-k) atau (114-5) = 109. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,98197.

a. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -3,593 > t_{tabel} sebesar 1,98197, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan = -0,686 atau 68,6% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 < α = 0,05.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,119 > t_{tabel} sebesar 1,98197, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan = 0,195 atau 19,5% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,036 < α = 0,05.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,457 > t_{tabel} sebesar 1,98197, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan = 0,874 atau 87,4% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,000 > α = 0,05.

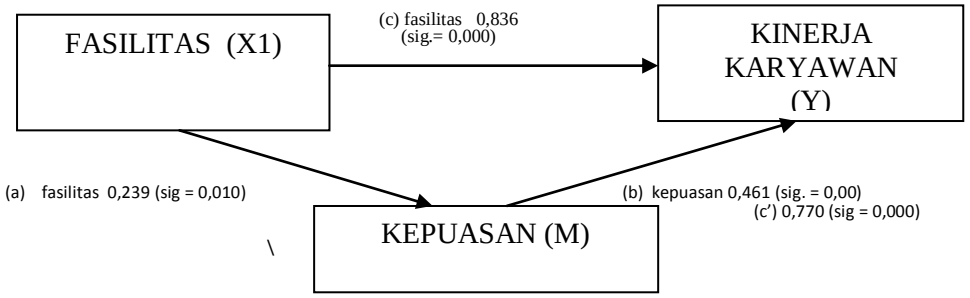
d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -3,035 > t_{tabel} sebesar 1,98197, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan = -0,349 atau -34,9% dianggap signifikan dengan angka signifikansi 0,003 > α = 0,05.

3. Pengujian Variabel Mediasi atau Intervening

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.2



Sumber : Data diolah dari lampiran

$$Y = \beta FASILITAS + \beta KEPUASAN + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi causal step:

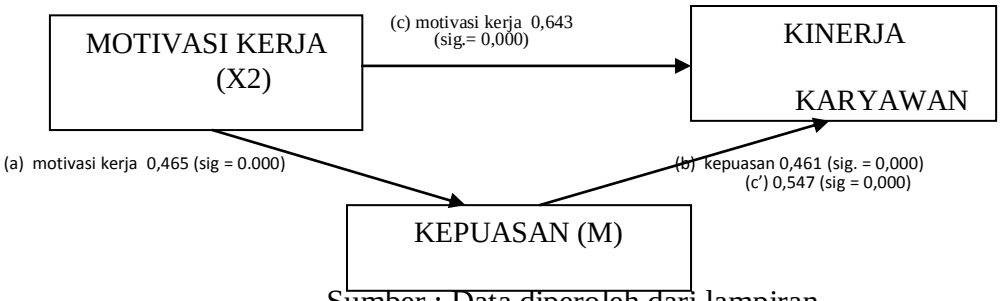
a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan (M) pada variabel independen fasilitas (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa fasilitas signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,010 < α = 0,05 dan koefisien regresi (a) = 0,239

b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel independen fasilitas (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa fasilitas signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,000 $< \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,836

c. Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel fasilitas (X1) serta variabel intervening kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa fasilitas signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,461. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,770 yang lebih kecil dari c = 0,836. Pengaruh variabel independen fasilitas terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel fasilitas mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara fasilitas dan kinerja karyawan.

b. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.3



Sumber : Data diperoleh dari lampiran

$$Y = \beta MOTIVASI\ KERJA + \beta KEPUASAN + e$$

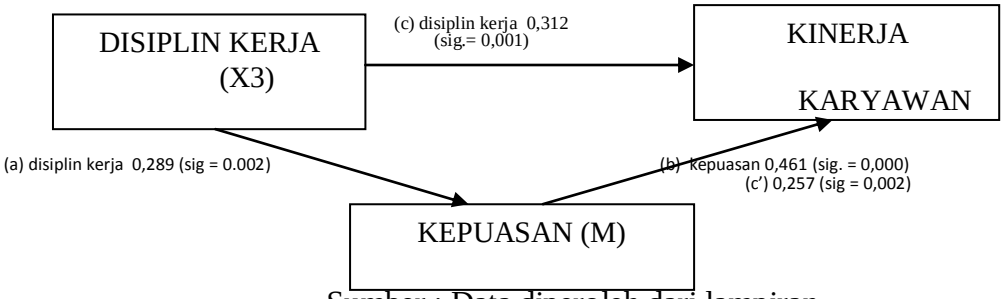
Tiga persamaan yang harus diestimasi dalam strategi *causal step:*

a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan kerja (M) pada variabel independen motivasi kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < α= 0,05 dan koefisien regresi (a) = 0,465.
b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel independen motivasi kerja (X2). Hasil analisis ditemuka bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,000 < α = 0,05 dan koefisien regresi (c) = 0,643.
c. Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel motivasi kerja (X2) serta variabel intervening kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bukti

bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol motivasi kerja dengan nilai signifikan 0,000 < α = 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0,461. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,547 yang lebih kecil dari c = 0,643. Pengaruh variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dengan signifikan 0,000 > α = 0,05 setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel motivasi kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.4



Sumber : Data diperoleh dari lampiran

$$Y = \beta DISIPLIN\ KERJA + \beta KEPUASAN + e$$

Tiga persamaan yang harus diestimasi dalam strategi *causal step:*

a. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan kerja (M) pada variabel independen disiplin kerja (X3). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,002 < α= 0,05 dan koefisien regresi (a) = 0,289.
b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel independen disiplin kerja (X3). Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,001 < α = 0,05 dan koefisien regresi (c) = 0,312.
c. Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel disiplin kerja (X3) serta variabel intervening kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol motivasi kerja dengan nilai signifikan 0,000 < α = 0,05 dan koefisien regresi (b) = 0,461. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,257 yang lebih kecil dari c = 0,312. Pengaruh variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dengan signifikan 0,002 > α = 0,05 setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam

partial mediation atau terjadi mediasi, dimana variabel disiplin kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1) Pengaruh variabel fasilitas terhadap kepuasan kerja

$X_1 \rightarrow M = 0{,}239$

Pengaruh langsung antara fasilitas terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,239.

2) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

$X_2 \rightarrow M = 0{,}465$

Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,465.

3) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

$X_3 \rightarrow M = 0{,}289$

Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,289.

4) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$M_{\text{fasilitas kantor}} \rightarrow Y = 0{,}461$

Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,461.

5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$M_{\text{motivasi kerja}} \rightarrow Y = 0{,}461$

Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,461.

6) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$M_{\text{disiplin kerja}} \rightarrow Y = 0{,}461$

Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,461.

7) Pengaruh variabel fasilitas terhadap kinerja karyawan

$X_1 \rightarrow Y = 0{,}836$

Pengaruh langsung antara fasilitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,836.

8) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$X_2 \rightarrow Y = 0{,}643$

Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,643.

9) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$X_3 \rightarrow Y = 0{,}312$

Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,312.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1) Pengaruh variabel fasilitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0{,}239 \times 0{,}461) = 0{,}110$

Pengaruh tidak langsung fasilitas terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,110.

2) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0{,}465 \times 0{,}461) = 0{,}214$

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,214.

3) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0{,}289 \times 0{,}461) = 0{,}133$

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,133.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

1) Pengaruh variabel fasilitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0{,}239 + 0{,}461) = 0{,}7$

Total pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,7.

2) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0{,}465 + 0{,}461) = 0{,}926$

Total pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,926.

3) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0{,}289 + 0{,}461) = 0{,}75$

Total pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,75.

5. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.26

Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1: Fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan fasilitas kantor akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
2.	H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan meningkatnya

		kinerja karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
3.	H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan secara signifikan dan sebaliknya.
4.	H4: Fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan fasilitas kantor akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja secara signifikan dan sebaliknya.
5.	H5: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja secara signifikan dan sebaliknya.
6.	H6: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja secara signifikan dan sebaliknya.
7.	H7: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan secara

		signifikan dan sebaliknya.
8.	H8: Kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja signifikan sebagai variabel intervening antara pengaruh fasilitas, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

1) Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Fasilitas (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Fasilitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-3,593> 1.98197) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi fasilitas maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Fasilitas dikatakan berkualitas jika sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Hal inilah yang dirasakan oleh karyawan PT. Pinago Utama Sekayu. Meningkatkan fasilitas sangatlah penting, karena fasilitas yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan

perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, dimana fasilitas yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini mendukung hasil penelitian Agustina Fatma Ningrum (2017) yang menyimpulkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,119 > 1,9819) dengan signifikan 0.036 > 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan atau atasan memberikan kinerja dengan adanya motivasi kerja yang positif dari PT. Pinago Utama Sekayu. Terbentuknya kinerja ini ditunjukkan dengan adanya motivasi kerja karyawan terhadap PT. Pinago Utama Sekayu yang mampu memberikan kemampuan yang baik, sehingga pimpinan atau atasan tersebut bersedia bersaing dengan perusahaan lain, kemudian merekomendasikan hasil produksi minyak sawit sebagai produk yang berkualitas kepada orang lain.

Hal ini mendukung hasil penelitian Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,457 > 1,9819) dengan signifikan 0.000 > 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan atau atasan memberikan kinerja dengan adanya disiplin kerja yang positif dari PT. Pinago Utama Sekayu. Terbentuknya tingkat kinerja ini ditunjukkan dengan adanya disiplin kerja karyawan terhadap PT. Pinago Utama Sekayu yang mampu memberikan kemampuan yang baik, sehingga pimpinan atau atasan tersebut bersedia bersaing dengan perusahaan lain, kemudian merekomendasikan hasil produksi minyak sawit sebagai produk yang berkualitas kepada orang lain.

Hal ini mendukung hasil penelitian Darwin Lie, Efendi dan Andy Wijaya (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel fasilitas kantor (X_1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (M). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel fasilitas (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (M) pada PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,729 > 1,98197) dengan signifikan 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hal ini berarti semakin baik fasilitas yang diberikan oleh PT. Pinago Utama Sekayu, maka karyawan semakin merasa puas terhadap perusahaan. Sekelompok atribut penting dalam suatu fasilitas akan mempengaruhi sikap puas/ ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang bagus dan lengkap akan senantiasa membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja. Tujuan akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah sama yaitu mampu memberikan rasa puas kepada karyawan. Puas atau tidak puasnya seorang karyawan terhadap pekerjaannya ditentukan oleh kesesuaian antara harapan dengan persepsi karyawan pada fasilitas yang diberikan oleh PT. Pinago Utama Sekayu. Karyawan akan puas jika perusahaan mampu memberikan fasilitas yang sesuai harapan karyawan.

Hal ini mendukung hasil penelitian Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (M). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (M) pada PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,286 > 1.98197) dengan signifikan 0,024 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mendapat kepuasan kerja dari PT. Pinago Utama Sekayu. Kepuasan yang diterima karyawan tidak lepas karena adanya motivasi positif yang dibangun oleh perusahaan. Misalnya perusahaan selalu mengutamakan karyawan dan memberikan motivasi untuk meningkatkan kemampuan para karyawan. Pada kondisi ini, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan telah terbentuk terhadap PT. Pinago Utama Sekayu.

Hal ini mendukung hasil penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (M). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (M) pada PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,796 > 1.98197) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mendapat kepuasan kerja dari PT. Pinago Utama Sekayu. Kepuasan yang diterima karyawan tidak lepas karena adanya disiplin kerja yang dibangun oleh perusahaan. Misalnya perusahaan selalu mengutamakan tingkat disiplin yang tinggi kepada karyawan. Pada kondisi ini, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan telah terbentuk terhadap PT. Pinago Utama Sekayu.

Hal ini mendukung hasil penelitian Moch Fachri Supriyadi, Sidik Priadana dan Bayu Indra Setia (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja (M) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-3,035 > 1.98197) dengan signifikan 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan, Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan yang di terima oleh karyawan PT. Pinago Utama Sekayu, maka semakin besar pula karyawan tersebut memberikan kinerja yang baik. Secara umum, kepuasan adalah perasaan senang atau perasaan kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan hasil yang dipikirkan dengan hasil yang didapatkan. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan suatu pekerjaan akan memberikan dampak tersendiri kepada perusahaan. Dengan diberikannya kinerja yang baik maka karyawan akan merasa puas.

Hal ini mendukung hasil penelitian Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8) **Pengaruh Fasilitas, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan penelitian, kepuasan kerja (M) memediasi pengaruh fasilitas (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pinago Utama Sekayu. Hal ini dapat dilihat dari uji variabel mediasi fasilitas dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan koefisien regresi (b) = 0.461 dengan *direct effect* 0,770 < 0,836, variabel mediasi motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan koefisien regresi (b) = 0.461 dengan *direct effect* 0,547 < 0,643, variabel mediasi disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan koefisien regresi (b) = 0.461 dengan *direct effect* 0,257 < 0,312. Artinya, Menurun atau meningkatnya fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Jika fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja relatif tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan karyawan karena mempunyai fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan dalam mewujudkan kepuasan karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan kepuasan yang meningkat maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan menunjukkan bahwa fasilitas, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Pinago Utama Sekayu dengan kinerja karyawan yang baik. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan, maka karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja untuk selalu memberikan kemampuan yang luar biasa agar perusahaan lebih berkualitas.