

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT PLN UP3 MEDAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan Guna Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

Nama : RENDI MAHENDRA
Npm : 2105160333
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 13 Juni 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **RENDI MAHENDRA**
NPM : **2105160333**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN UP3 MEDAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Penguji I

Tim Penguji

Penguji II

Assoc. Prof. NEL ARIANTY, S.E., M.M.

HADE CHANDRA BATUBARA, S.E, M.M.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RENDI MAHENDRA
N.P.M : 2105160333
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN UP3 MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

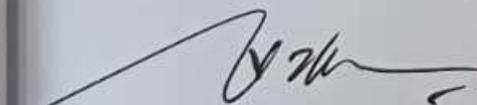


(SUSI HANDAYANI, S.E, M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



MAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.) (Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Rendi Mahendra
NPM : 2105160333
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E, M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN UP3 Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki redaksional - Perbaiki identifikasi	5/11-2024	R
Bab 2	- Lengkapi teori - Perbaiki kerangka dan hipotesis	12/12-2024	R
Bab 3	- Perbaiki populasi dan sampel	10/1-2024	R
Bab 4	- Pertajam pembahasan - tambahkan referensi	24/4-2025	R
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	26/4-2025	R
Daftar Pustaka	- Mengelex	26/4-2024	R
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc	29/4-25	R

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, S.E, M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rendi Mahendra
N.P.M : 2105160333
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul “**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN UP3 Medan.**” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Rendi Mahendra

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN UP3 MEDAN

Rendi

Program Studi Manajemen

E-mail: rendimahendra011@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 70 responden yang merupakan pegawai tetap PT PLN UP3 Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *TStatistics* sebesar 3.168 dan *P-Value* 0.002. Selain itu, fasilitas kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *TStatistics* 7.111 dan *P-Value* 0.000. Namun, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, dengan nilai *TStatistics* 0.398 dan *P-Value* 0.691. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *TStatistics* 2.620 dan *P-Value* 0.009. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *TStatistics* 2.295 dan *P-Value* 0.022, menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *TStatistics* 1.952 dan *P-Value* 0.051.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai, Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND WORK FASILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT PLN UP3 MEDAN

Rendi

Management Study Program

E-mail: rendimahendra011@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of work experience on employee performance, the effect of work facilities on employee performance, the effect of work experience on job satisfaction, the effect of work facilities on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of work experience on employee performance through job satisfaction, and the effect of work facilities on employee performance through job satisfaction. This study uses an associative research type with a sample of 70 respondents who are permanent employees of PT PLN UP3 Medan. The data collection technique uses a list of statements such as a questionnaire and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPls). The results of the study showed that there was a positive and significant influence between work experience on employee performance, with a TStatistics value of 3.168 and a P-Value of 0.002. In addition, work facilities also had a positive effect on job satisfaction, with a TStatistics value of 7.111 and a P-Value of 0.000. However, the effect of work facilities on employee performance was not significant, with a TStatistics value of 0.398 and a P-Value of 0.691. Job satisfaction was proven to have a positive and significant effect on employee performance, with a TStatistics value of 2.620 and a P-Value of 0.009. Job satisfaction functions as an intervening variable that mediates the effect of work facilities on employee performance, with a TStatistics value of 2.295 and a P-Value of 0.022, indicating that improving work facilities can increase job satisfaction, which in turn will have a positive impact on employee performance. However, job satisfaction does not mediate the influence of work experience on employee performance, with a Tstatistics value of 1.952 and a P-Value of 0.051.

**Keywords: Work Experience, Work Facilities, Employee Performance,
And Job Satisfaction**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahuwata'ala dengan mengucapkan kalimat syukur Alhamdulillah Rabbil'alamiin atas diberikannya Kesempatan dan Kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wassalam yang kita harapkan syafa'atnya di hari akhir nanti, sehingga penulis mendapatkan kemudahan - kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini, dimana tugas akhir ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini meskipun tidak begitu sempurna :

1. Ayahanda tercinta Ahmad Subari dan Ibunda tersayang Nurianti Br Samosir yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, juga nasehat-nasehat yang bermakna dan kasih sayang yang sangat tulus kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Susi Handayani, S.E, M.,M selaku pembimbing saya yang telah banyak membantu penulis dan memberi pengarahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Ibu Irma Christiana, S.E, M.,M selaku dosen pembimbing akademik saya semasa perkuliahan.
11. Biro Manajemen dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Dan sahabat yang sudah saya anggap seperti saudara saya sendiri, Gian Pagliuca Abdullah Siregar yang telah banyak memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa tugas akhir ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya yang budiman, Penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan tugas akhir ini.

Wassalamu ‘Alaikum Warahamatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juni 2025

RENDI MAHENDRA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 - PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	12
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
BAB 2 - KAJIAN PUSTAKA	14
2.1. Landasan Teori	14
2.1.1. Pengalaman Kerja.....	14
2.1.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja	14
2.1.1.2. Faktor – Faktor Pengalaman Kerja	15
2.1.1.3. Indikator Pengalaman Kerja.....	16
2.1.1.4. Manfaat Pengalaman Kerja	17
2.1.2. Fasilitas Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja	18
2.1.2.2. Faktor –Faktor Fasilitas Kerja	20
2.1.2.3. Indikator Fasilitas Kerja.....	21
2.1.2.4. Manfaat Fasilitas Kerja	22
2.1.3. Kinerja Pegawai.....	23
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	23
2.1.3.2. Faktor – Faktor Kinerja Pegawai	24
2.1.3.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	25
2.1.3.4. Manfaat Kinerja Pegawai	26
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.1.4.2. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja	28
2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja	28
2.1.4.4. Tujuan dann Manfaat Kepuasan Kerja.....	29
2.2. Kerangka Konseptual	30
2.3. Hipotesis	36

BAB 3 - METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1. Pendekatan Penelitian.....	37
3.2. Defenisi Operasioanal	37
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4. Populasi dan Sampel.....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Teknik Analisa Data	42
BAB 4 - HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.1.2. Identitas Responden.....	49
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian.....	53
4.1.3.1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)	53
4.1.3.2. Variabel Pengalaman Kerja (X1)	54
4.1.3.3. Variabel Fasilitas Kerja (X2).....	56
4.1.3.4. Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	58
4.2. Analisis Data	60
4.2.1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
4.2.2. Analisis Struktural (<i>Inner Model</i>).....	63
4.3. Pembahasan	69
4.3.1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	69
4.3.2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	70
4.3.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	71
4.3.4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	72
4.3.6. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	73
4.3.7. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.....	75
BAB 5 - PENUTUP	77
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	78
5.3. Keterbatasan Penelitian	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Periode Januari s/d Mei 2023 PT PLN (Persero) UP3 Medan	2
Tabel 1.2. Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai	3
Tabel 1.3. Hasil Pra Survei Fasilitas Kerja	5
Tabel 1.4. Hasil Pra Survei Pengalaman Kerja Pegawai.....	7
Tabel 1.5. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja	9
Tabel 3.1. Indikator Kinerja Pegawai.....	38
Tabel 3.2. Indikator Pengalaman Kerja.....	38
Tabel 3.3. Indikator Fasilitas Kerja	39
Tabel 3.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.6. Rincian Bagian Pegawai Tetap pada PT PLN UP3 Medan.....	41
Tabel 3.7. Penilaian Skala Likert	42
Tabel 4.1. Skala Likert	49
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.6. Identitas Responden Berdasarkan Status.....	52
Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja	54
Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja	56
Tabel 4.10. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.11. Outer Loadings	60
Tabel 4.12. Average Variance Extracted (AVE).....	62
Tabel 4.13. <i>Cronbach Alpha</i>	62
Tabel 4.14. <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.15. <i>R-Square</i>	64
Tabel 4.16. <i>F-Square</i>	65
Tabel 4.17. <i>Direct Effect</i>	66
Tabel 4.18. <i>Indirect Effect</i>	68
Tabel 4.19. <i>Total Effect</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 3.1. Analisis Model Struktural (<i>Outer Model</i>)	44
Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (<i>Outer Loading</i>).....	61
Gambar 4.2. Hasil Uji <i>Bootstrapping</i> (<i>Direct Effect</i>)	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan pencapaian yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai tolak ukur, kinerja pegawai menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia yakni kinerja pegawai kini perlu di sadari oleh semua industri untuk dapat bersaing dan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

(Batubara et al.2024) menyatakan kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam garis waktu dan parameter yang diperlukan. Tidak dapat dipungkiri, perlu bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya agar menghasilkan dampak positif demi kelancaran perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis, fenomena kinerja yang terjadi seperti pegawai yang terkadang masih bersantai disaat jam kerja seperti yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini membuat penginputan data pelanggan menggunakan aplikasi khusus input data menjadi terlambat. Ada juga beberapa pegawai yang telah bekerja selama bertahun-tahun tetapi masih menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Seperti proses input data yang dipengaruhi oleh adanya faktor komputer yang

yang masih kurang responsif sehingga membuat pegawai menjadi semakin jenuh dan bertambahnya pikiran atas pekerjaan yang sudah menumpuk. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan fasilitas yang membuat kinerja pegawai menjadi tidak efektif dan efisien. Pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sementara fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel 1.1. Data Kinerja Pegawai Periode Januari s/d Mei 2023 PT PLN (Persero) UP3 Medan

Periode	2023			
	Surat Perintah Kerja			
	Target	Realisasi	%	Tidak Terealisasi
Januari	85	63	74,12%	25,88
Februari	95	71	74,74%	25,26
Maret	98	70	71,43%	28,57
April	110	84	76,36%	23,64
Mei	125	92	73,60%	26,4

Sumber: PT.PLN (Persero) UP3 Medan, 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa SPK yang diberikan oleh atasan pada bawahannya dari periode Januari-Mei 2023 realisasi yang diberikan masih relatif rendah sekitarn 71,43% - 76,36% sehingga masih jauh dari target diberikan tiap bulannya yaitu sebesar 90%. Hal ini menunjukkan masih terjadi selisih cukup jauh antara realisasi persentase dengan standar minimal realisasi yang diperbolehkan oleh perusahaan sekitar 13,64% - 18,57% sehingga ini mencerminkan bahwa rata-rata kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya masih belum optimal sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakstabilan hasil kerja yang diberikan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya disebabkan oleh beberapa kondisi diantaranya tidak adanya komunikasi dan koordinasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan dikarenakan sikap

dan perlakuan atasan tidak dapat diterima oleh pegawai saat memberikan intruksi kerja sehingga dalam pandangan pegawai dirinya merasa tidak dihargai.

Tabel 1.2. Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Saya merasa dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan.	18	90%	2	10%	20	100%
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar yang diharapkan.	14	70%	6	30%	20	100%
3	Saya dapat bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas.	15	75%	5	25%	20	100%
4	Kontribusi saya di tim diakui dan di hargai oleh atasan dan rekan kerja.	15	75%	5	25%	20	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada kinerja pegawai, menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan, dengan 90% merasa mampu memenuhi ekspektasi tersebut. Selain itu, 70% pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar yang diharapkan, meskipun 30% lainnya masih mengalami kesulitan dalam hal ini. 75% pegawai juga merasa dapat bekerja secara mandiri dan dapat mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan tingkat otonomi yang baik ditempat kerja. Namun, terdapat tantangan dalam hal pengakuan kontribusi, dimana 75% pegawai yang merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja, sementara 25% merasa sebaliknya. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan penghargaan terhadap kontribusi individu dalam tim, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan juga kepuasan kerja secara keseluruhan.

Fasilitas kerja adalah sebuah faktor untuk mendukung maupun mempengaruhi kinerja pegawai, fasilitas yang mencukupi kebutuhan pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri agar lebih baik lagi (Prasetyo : 2020). Untuk menunjang kinerja pegawai atau pegawai tersebut, fasilitas yang diberikan akan memberikan kenyamanan pegawai tersebut dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi harus membuat perencanaan fasilitas dengan baik, agar fasilitas yang dipilih sesuai dengan kebutuhan. Penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan dari pegawai atau pegawai, sehingga berdampak pada kinerja atau produktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Jadi tingkat pendidikan, motivasi, dan fasilitas kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau pegawai (Fenetruma:2021).

Pada PT PLN UP3 Medan juga terdapat fasilitas yang belum memadai. Hal ini menjadi penghambat kinerja pegawai dalam penginputan data yang menjadi terlambat diakibatkan oleh komputer yang delay sehingga menjadi penghambat kinerja pegawai. Komputer yang delay tersebut juga berpengaruh dalam menghambat pekerjaan lainnya dalam melakukan scan data-data pelanggan. Fasilitas kerja yang masih belum dikatakan baik karena ada beberapa peralatan kerja yang masih kurang memadai seperti komputer. Komputer yang sering mengalami delay disebabkan oleh spesifikasi yang tidak memadai, perangkat keras yang usang, atau software yang tidak optimal. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi lebih lambat dan menurunkan efisiensi kerja.

Tabel 1.3. Hasil Pra Survei Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas saya.	17	85%	3	15%	20	100%
2	Perusahaan memberikan perhatian yang cukup sesuai terhadap penyediaan fasilitas kerja.	10	50%	10	50%	20	100%
3	Peningkatan fasilitas kerja akan berdampak positif pada kinerja saya.	18	90%	2	10%	20	100%
4	Fasilitas yang disediakan memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	13	65%	7	35%	20	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil pra survei dari menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai, yaitu 85% merasa bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas mereka, menunjukkan pentingnya suasana kerja yang mendukung. Namun perhatian perusahaan terhadap penyediaan fasilitas kerja tampak kurang memadai, dengan 50% pegawai merasa bahwa perhatian yang diberikan cukup, sementara 50% merasa sebaliknya. Meskipun demikian, 90% pegawai merasa bahwa peningkatan fasilitas kerja dapat berdampak positif pada kinerja mereka, menunjukkan adanya harapan untuk perbaikan. Selain itu, 65% pegawai merasa bahwa fasilitas yang disediakan saat ini memadai untuk mendukung kinerja mereka, tetapi ada 35% yang merasa sebaliknya. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk lebih peduli dan memperhatikan dan meningkatkan fasilitas kerja agar lebih mendukung proses kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain Fasilitas kerja, pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini membuat perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Menurut (Arifin and Darmawan 2022) pengalaman kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan

tambahan dan pelatihan kerja terutama berkaitan dengan hal teknis yang dilakukan oleh para operator. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Fenomena yang terjadi mengenai pengalaman kerja ini yaitu adanya pegawai yang masih tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dikarenakan belum memiliki cukup pengalaman dalam bidangnya dan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dari tempat kerja yang sebelumnya serta kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya karena adanya teknologi yang tidak memadai sehingga menjadi penghambat pekerjaan.

Lingkungan kerja perusahaan mempengaruhi komitmen organisasi. Pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien jika lingkungan kerja dalam organisasi menguntungkan (Gultom et al., 2021). Salah satu faktor yang menjadi penghambat pekerjaan pegawai seperti kenyamanan kerja dan kondisi teknologi yang kurang mendukung, serta kondisi lingkungan kerja tidak sesuai yang diharapkan sehingga membuat pegawai merasa tidak senang, mudah stres, sulit konsentrasi dan terganggu sehingga tidak terciptanya kinerja yang optimal. Dalam hal ini, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Fanulene et al:2022) dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin besar pengalaman kerja pegawai maka akan semakin besar kinerja yang ditampilkan. Pengalaman kerja berkaitan dengan karir seseorang dalam menyelesaikan tugas-

tugasnya tanpa perlu menunggu perintah. Pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang pegawai dalam memposisikan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menentang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kreativitas kinerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya.

Tabel 1.4. Hasil Pra Survei Pengalaman Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Saya merasa bahwa pengalaman kerja saya telah meningkatkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan ini.	18	90%	2	10%	20	100%
2	Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan.	15	75%	5	25%	20	100%
3	Pengalaman kerja yang sebelumnya sangat membantu dalam menghadapi tantangan dipekerjaan saat ini.	13	65%	7	35%	20	100%
4	Pengalaman kerja saya di perusahaan ini telah meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas tugas yang kompleks.	14	70%	6	30%	20	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas pegawai, yaitu 90%, merasa bahwa pengalaman kerja mereka di perusahaan ini telah secara signifikan meningkatkan kemampuan mereka, mencerminkan nilai positif dari pengalaman yang diperoleh. Selain itu, 75% pegawai mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan, menunjukkan fleksibilitas dan kemampuan untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja. Meskipun 65% pegawai merasa bahwa pengalaman kerja sebelumnya membantu mereka dalam menghadapi tantangan saat ini, ada juga 35% pegawai yang merasa kurang

terbantu, yang menunjukkan adanya variasi dalam pengalaman individu. Terakhir, 70% pegawai percaya bahwa pengalaman kerja di perusahaan ini telah meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang kompleks.

Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan (Nurhandayani, 2022). Karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pegawai dengan perusahaan menjadi hubungan timbal balik. Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan dalam semua proses yang ada di dalamnya.

Selain itu, fenomena mengenai kepuasan kerja dikutip dari (Jobstreet, 2022) yang telah melakukan survei kepada 17.623 koresponden pada awal bulan oktober tentang kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka menunjukkan bahwa 73% pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Seperti pegawai yang masih melakukan pekerjaan yang sama secara terus-menerus, hal ini membuat pegawai merasakan bahwa tugas-tugas yang mereka lakukan bersifat monoton. Selain itu, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengawas, seperti kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta kurangnya pemahaman atasan terhadap tugas yang harus dilaksanakan, dengan begitu atasan tidak mampu memberikan arahan yang spesifik dan relevan. Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai

yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi akan menghambat kelancaran operasional perusahaan.

Tabel 1.5. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja.	16	80%	4	20%	20	100%
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani.	10	50%	10	50%	20	100%
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk berkembang secara profesional.	16	80%	4	20%	20	100%
4	Saya merasa bahwa beban kerja saya seimbang dan dapat dikelola dengan baik.	13	65%	7	35%	20	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil survei pada kepuasan kerja menunjukkan bahwa 80% pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka di tempat kerja, yang mencerminkan adanya pengakuan positif dari manajemen terhadap usaha pegawai. Namun, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan tampak terbagi, dengan 50% pegawai merasa puas dan 50% lainnya merasa tidak puas, menunjukkan adanya ketidakpastian yang perlu ditangani. Sebanyak 80% pegawai percaya bahwa pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional, menandakan bahwa perusahaan mendukung pengembangan karir. Di sisi lain, 65% pegawai merasa bahwa beban kerja mereka seimbang dan dapat dikelola dengan baik, meskipun 35% merasa sebaliknya, yang menunjukkan adanya tantangan dalam manajemen beban kerja. Secara keseluruhan, meskipun ada pengakuan dan peluang pengembangan yang baik, perusahaan perlu lebih

memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan pengalaman dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Medan sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu pengalaman kerja dan fasilitas kerja yang tersedia. Berdasarkan penelitian ini, diidentifikasi bahwa beberapa masalah seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang disebabkan oleh pegawai yang belum memiliki cukup pengalaman dalam bidangnya dan juga kondisi fasilitas yang kurang memadai, seperti komputer yang kurang responsif dan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Untuk memahami lebih dalam tentang kedua faktor ini, saya menyajikann tinjauan pustaka yang membahas berbagai teori terkait pengalaman kerja, fasilitas kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Selain itu juga merujuk pada hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan signifikan antara pengalaman kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, tinjauan pustaka ini memberikan dasar teoritis yang kuat untuk menganalisis dan menjawab pertanyaan penelitian ini, serta menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk memilih objek tersbut berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln Up3 Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diperoleh informasi tentang permasalahan dan dapat dijadikan sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

- a. Masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dikarenakan pegawai yang belum memiliki cukup pengalaman dalam bidangnya.
- b. Masih adanya fasilitas yang kurang memadai sehingga menyebabkan pekerjaan pegawai terhambat.
- c. Masih ada beberapa pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang berdampak negatif pada kinerja dan efisiensi operasional perusahaan.
- d. Adanya harapan pegawai yang tidak sesuai dengan realitas, seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya dukungan dari atasan dan teman kerja yang mengurangi kepuasan kerja mereka.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dilihat Batasan Masalah agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian. Pada penelitian ini penulis membatasi masalah pada Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai serta Kepuasan Kerja pegawai tetap pada PT PLN UP3 MEDAN.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Medan?
- b. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Medan?
- c. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN UP3 Medan?
- d. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN UP3 Medan?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Medan?
- f. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN UP3 Medan?
- g. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN UP3 Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai :
Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Meda.

- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai : Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Medan
- c. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai : Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja: Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Medan.
- e. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai : Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Medan.
- f. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Medan.
- g. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasusnya pada PT PLN UP3 Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami mengenai ilmu pengetahuan, khususnya anak-anak manajemen sdm terutama untuk akademis yang ingin meneliti mengenai kinerja.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan untuk bahan masukan bagi pihak organisasi untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai melalui Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pengalaman Kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengalaman Kerja

2.1.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan hal penting yang mencerminkan seberapa besar penguasaan keterampilan kerja dan pengetahuan seputar bidang kerja yang dimiliki pegawai. Apabila pegawai memiliki pengalaman kerja tinggi, tentu saja ia sering menemui berbagai permasalahan dalam bidangnya dan mengetahui bagaimana cara menemukan menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapinya, pengalaman kerja yang di dapat pegawai juga dapat memberikan pengetahuan serta keterampilan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Mohtar, 2019).

Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Sinambela et al., 2020). Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Pengalaman yang diperoleh pegawai selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik ditempat kerja (Fauchil et al., 2020).

Menurut (Rulianti, 2019), diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Medan. Didukung jurnal penelitian yang dilakukan (Rahmawati) dalam artikel yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terbit di jurnal Ilmu Riset Dan Manajemen Vol 5, No 4, April 2016, menemukan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pegawai pada bidangnya. Pegawai dengan pengalaman yang lebih luas dapat menghadapi berbagai tantangan dan dengan mudah untuk menyelesaikannya dengan efektif. Tidak hanya itu, pengalaman kerja juga dapat membantu membentuk sikap dan juga perilaku untuk mendukung produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya seperti yang sudah disebutkan menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan bahwa pengalaman kerja menjadi faktor krusial untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dari teori-teori diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah dikuasai dari pekerjaan sebelumnya dalam beberapa waktu tertentu.

2.1.1.2. Faktor – Faktor Pengalaman Kerja

Menurut (Khairani, 2019), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah :

1. Latar Belakang Pribadi

Mengenai setiap individu berkaitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan Minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3. Sikap dan Kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan Analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5. Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

2.1.1.3. Indikator Pengalaman Kerja

(Basyit et al., 2020) menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran seseorang tentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Terdapat beberapa pengalaman kerja menurut (Ikbal & Aprianti, 2020) seseorang dapat dibilang mempunyai pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

1. Durasi/Jam kerja, mengacu pada berapa jam seseorang bekerja setiap hari sebelum mereka benar-benar memahami pekerjaannya.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ada mengenai system dan prosedur atau informasi dan intruksi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.
3. Keahlian individu dalam menyelesaikan tugas secara akurat dan tepat serta mengoperasikan peralatan kerja sesuai prosedur yang telah diterapkan.

2.1.1.4. Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih

lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

1. Mendapatkan pekerjaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Menurut (Kelejan et al., 2018) manfaat masa kerja seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

2.1.2. Fasilitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan pegawai dalam bekerja adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan kerja yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu

dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena fasilitas kerja merupakan salah satu pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika suatu perusahaan diharuskan memiliki fasilitas yang memadai guna mempercepat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu agar pegawai dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan (Dianto et al., 2023).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan dapat memberikan efek untuk masa yang akan datang (Asnawi, 2019:25). Hasil penelitian (Rafieq et al., 2022) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh fasilitas kerja. Semakin lengkap fasilitas kerja yang disediakan sebuah perusahaan akan bertambah meningkat pula kinerja pegawai. Sebuah perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja sesuai kebutuhan kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai adalah ketersediaan fasilitas yang memadai. Fasilitas kerja mencakup berbagai jenis peralatan dan perlengkapan yang fungsinya sebagai alat pendukung dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas yang baik dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga wajar jika suatu perusahaan harus memiliki dan menyediakan fasilitas yang layak untuk mempercepat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan hasil yang terbaik. Fasilitas kerja juga berfungsi sebagai dukungan fisik dalam aktivitas suatu perusahaan yang digunakan dalam operasional sehari – hari dan memiliki waktu kegunaan

yang relatif tetap. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh ketersediaan fasilitas kerja. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan, maka akan semakin bagus pula kinerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memastikan bahwa fasilitas yang disediakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas mereka.

2.1.2.2. Faktor – Faktor Fasilitas Kerja

Menurut (Fadillah & Al Banin, 2022) faktor – faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja antara lain:

1. Mesin dan Peralatan, keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses kerja yang ada di suatu organisasi.
2. Prasarana fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas organisasi, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan dan pagar.
3. Perlengkapan kantor, fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di kantor, seperti meja, kursi, lemari dan lainnya.
4. Ruang kesehatan yang diperlukan bagi pegawai beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
5. Bangunan fasilitas pendukung aktivitas sentral kegiatan organisasi utama layanan kantor.
6. Alat transportasi semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas organisasi seperti kendaraan mobil, motor dan lainnya.

Syahsudarmi dalam (Nanda & Wangdra, 2023) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi fasilitas yaitu :

1. Sifat dan tujuan organisasi
2. Ketersediaan tanah dan kebutuhan akan ruang atau tempat.
3. Fleksibilitas
4. Faktor estetis
5. Masyarakat dan lingkungan sekitar
6. Biaya konstruksi dan operasi.

2.1.2.3. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Junaidi et al., 2021), ada enam indikator fasilitas kerja yaitu :

1. Mesin dan peralatan
2. Infrastruktur
3. Peralatan kantor
4. Ruang kesehatan
5. Bangunan
6. Alat Transportasi

Menurut (Rochim et al., 2023) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Fasilitas alat kerja

Fasilitas peralatan kerja merupakan elemen kunci yang harus tersedia disuatu perusahaan agar pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan efisien. Fasilitas peralatan kerja berperan sebagai instrumen utama yang digunakan untuk membuat barang atau mengubah komoditas menjadi produk alternatif dengan fungsi dan kegunaan yang berbeda.

2. Fasilitas pelengkap kerja

Segala sesuatu yang digunakan sebagai alat bantu dalam proses produksi dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kesejahteraan pegawai. Mencakup berbagai fasilitas seperti gedung yang lengkap, alat komunikasi, perabotan, fasilitas parkir, dan berbagai hal lainnya yang mendukung kelancaran operasional dan kesejahteraan para pekerja.

3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial merujuk pada fasilitas dan layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan khusus pekerja dalam kehidupan sehari-hari, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini mencakup berbagai fasilitas seperti toilet, tempat ibadah, serta layanan seperti transportasi perusahaan.

2.1.2.4. Manfaat Fasilitas Kerja

Manfaat fasilitas kerja menurut (Holmes, 2023) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

1. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
2. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas. Mutu barang yang lebih terjamin.
3. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
4. Membuat rasa ketentraman bagi mereka yang bersangkutan agar menurunkan emosional mereka.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Speer et al., 2020) Kinerja telah menjadi aspek yang dibahas dan dipelajari secara luas dan dipresentasikan sebagai tindakan melakukan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada individu dalam lingkungan kerja. (Fitriya & Kustini, 2022) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja keras individu atau sekelompok individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenang terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengelola tugasnya dengan efektif, pegawai harus memiliki kemampuan sesuai tingkat ketersediaan yang dibutuhkan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan cara menanganinya, kesediaan dan kemampuan tersebut tidak akan terlalu efektif. Kinerja pegawai adalah suatu jenis atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai berdasarkan lama waktu kerja yang dilakukan dan dialaminya.

Maranata et al., (2023) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh sebuah perusahaan. Tujuannya agar pegawai menjadi lebih termotivasi dan dapat bekerja dengan hasil yang lebih baik. Penilaian kinerja ini dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan apabila terdapat pegawai yang menyimpang dari tujuan perusahaan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pegawai agar dapat memperbaiki kinerjanya agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja mencerminkan hasil dari usaha seseorang dalam menjalankan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar individu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mereka memerlukan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai tugas yang akan diselesaikan, kemampuan yang dimiliki pegawai tidak akan bisa dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, kinerja menjadi hal yang krusial bagi suatu organisasi untuk menambah motivasi dan kinerja pegawai. Proses evaluasi tidak hanya membantu pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka, tetapi juga berfungsi untuk mengidentifikasi pegawai yang mungkin menyimpang dari target yang sudah ditentukan. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat menjadi acuan bagi individu untuk mengupgrade kinerja mereka untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

2.1.3.2. Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Pusparani, 2021), menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
2. Kompetensi
3. Manajemen kepemimpinan
4. Budaya organisasi
5. Gaji dan kesehatan
6. Jaminan sosial
7. Iklim kerja

Faktor lain menurut (F. Kurniawan et al., 2023), yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan penghasilan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.1.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

(Al Akbar & Sukarno, 2024) menyatakan bahwa terdapat empat indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Menurut (Anggraini et al., 2023), indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Ketepatan waktu, yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output dan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kerjasama, yaitu diukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan.
5. Kehadiran, yaitu diukur dari kesediaan pegawai memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan jumlah kehadiran dan jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2.1.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) penilaian kinerja memberikan manfaat kedua belah pihak yaitu perusahaan ataupun pegawai. Berikut manfaat dari penilaian kinerja pegawai:

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai karena adanya *feedback/reward* bagi pegawai yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pasinringi & Rivai (2022) kepuasan kerja merupakan suatu situasi yang dirasakan oleh seorang pegawai terkait dengan apa yang telah dilakukan oleh perusahaan, situasi tersebut terkait dengan kebutuhan dalam menghindari rasa ketidaknyamanan serta kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Dalam penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan penilaian individu mengenai pekerjaannya seperti kondisi pekerjaan, dan pengaruh pekerjaan dalam memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Asmalah & Sudarso, 2019). Sedangkan menurut (Ibrahim et al, 2021) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah perasaan senang atau emosi positif dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja pegawai. Kepuasan kerja juga berarti bahwa perasaan emosi pekerja yang didasari oleh hasil kerja yang sudah terselesaikan, jika pekerjaan yang dilaksanakan menghasilkan hasil yang baik maka pegawai akan merasa puas dan bangga akan hal itu (Oktaviani & Ariani Mayasari, 2021).

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh berbagai peneliti, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional dan penilaian dari pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan campuran dari perasaan senang, penilaian positif terhadap kondisi pekerjaan, serta pencapaian yang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal saja, tetapi juga oleh

faktor internal. Dengan begitu, kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam memengaruhi motivasi, produktivitas, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.

2.1.4.2. Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2020:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan atau IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Faktor lainnya menurut (Zulfah, 2023) yaitu:

1. Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya.
2. Motivasi kerja, banyak orang yang mengasumsikan bahwa dengan kepuasan kerja, para pegawai akan disiplin dalam tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Baha'udin & Nurhidayati (2019) terdapat lima indikator dari kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang

2. Upah atau gaji yang pantas
3. Kondisi pekerjaan yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan

Menurut (Afandi, 2021), adapun indikator – indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhann yang dirasa adil.
3. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikann perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.
4. Rekan kerja, seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaannya pekerjaannya dapat membuat pekerjaan manjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4.4. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2020) adapun tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum
Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan.
2. Komunikasi
Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimin.

4. Kebutuhan pelatihan

Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

2.2. Kerangka Konseptual

Dengan adanya kerangka konseptual ini, penelitian yang dilakukan penulis akan lebih terarah, sehingga akan berkaitan satu dengan yang lainnya. Selain itu penulis menyusun kerangka konseptual juga untuk mempermudah dalam penyusunan proposal ini.

2.2.1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.

Menurut (Khaeruman et al., 2021) yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Penelitian (Lengkong et al., 2019) menghasilkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Devischa, dkk (2018) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan

menurut (Bili et al., 2018) pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar pegawai bekerja dengan baik.

2.2.2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan kepada pegawai guna menunjang kinerjanya dalam memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Baskoro *et al*, 2019:43). Fasilitas kerja merupakan prasarana dan sarana yang disediakan oleh perusahaan guna menunjang pekerjaan pegawainya.

Fasilitas kerja juga sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, tentunya fasilitas tersebut harus dimanfaatkan dengan baik oleh para pekerja guna mempermudah dan memperlancar pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anam & Rahardja, 2017) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan (Hendri et al., 2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dalam pekerjaannya yang dilakukan selama beberapa waktu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam

melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Seorang pekerja ataupun pegawai harus mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target.

Hasil (Gesinde & Adejumo, 2012) bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya (Muntazeri *et al.*, 2018) dan (Sudiardhita *et al.*, 2018) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh pada kepuasan, Hal lain juga disampaikan oleh (Sudiardhita *et al.*, 2018) bahwa kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan dampak terhadap kinerja pegawai yang diperkuat oleh temuan (Barasa *et al.*, 2018).

2.2.4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan atau bantuan terhadap para pegawai untuk membantu dalam memenuhi akan setiap kebutuhan pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain untuk membantu atau menunjang aktivitas kegiatan pegawai, fasilitas kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vonny, 2016), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi fasilitas kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Makaluas *et al.*, 2017) dan (Monalis *et al.*, 2020) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara hasil yang di dapat dengan harapan atau keinginan. Masing-masing orang mempunyai kepuasan dengan tingkat yang tidak sama antara satu dengan yang lainnya karena sifat kepuasan kerja adalah individual. Apabila aktivitas harapan semakin tinggi, maka kepuasan mengenai aktivitas tersebut semakin tinggi juga. Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah evaluasi yang memberi gambaran perasaan puas ataupun perasaan tidak puas dan senang ataupun tidak senang seseorang dalam melakukan pekerjaan (Pramana, 2020). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berposisi sebagai variabel intervening. Yakni variabel yang dapat mempengaruhi hubungan pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung atau tidak langsung. Sehingga kepuasan kerja ini menjadi faktor antara dari hubungan keduanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek dan Yanuar 2021), (Nasution et al., 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Rofiliana & Rofiuddin, 2021), (Rosmaini, Tanjung 2019), (Basri & Rauf, 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.6. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil referensi yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan berpengaruh dengan adanya faktor pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup lama akan bisa bekerja dengan lebih baik dikarenakan kontribusi

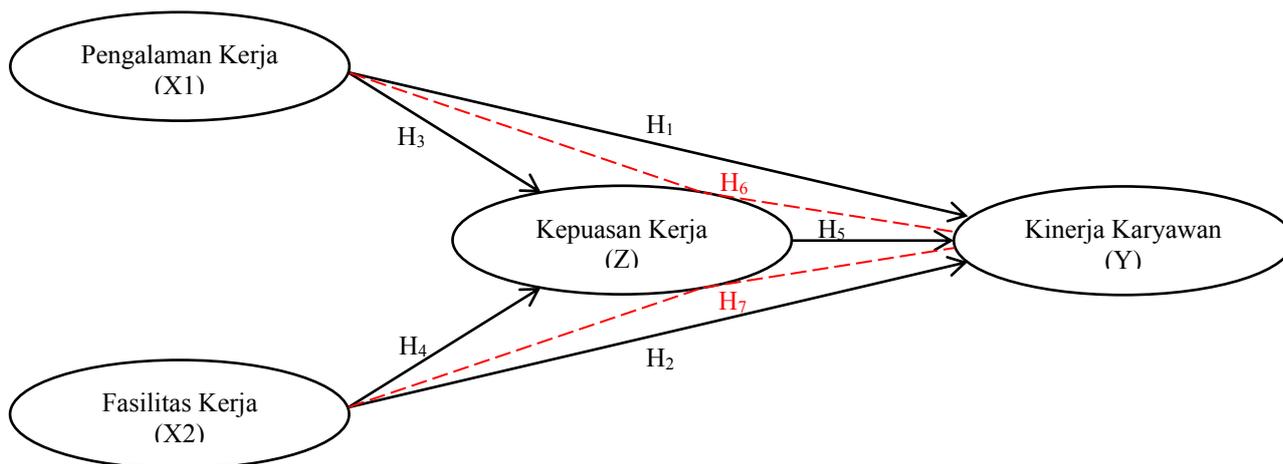
perusahaan yang membuat pegawai merasa nyaman dan aman, memicu bertambahnya semangat kerja pegawai dan membuat pegawai bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja seorang pegawai sehingga akan terus giat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Batubara et al., 2024), (Satriyo Wibowo & Sumartik, 2022) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja.

2.2.7. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil referensi yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan berpengaruh dengan adanya faktor fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus mampu mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan dengan optimal. Upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan peningkatan pengembangan karir kelengkapan fasilitas yang memadai kepada pegawai sehingga tercipta kepuasan kerja bagi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shabrina & Chair, 2020), (Syarifita et al., 2023), menyimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dan tidak meningkatkan kinerja, (Yudha Praja et al., 2022) bisa disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat berbagai teori tentang variabel yang dibahas. Kerangka konseptual dimaksudkan agar berfungsi sebagai pedoman dalam merumuskan hipotesis penelitian dan memberikan pemahaman yang jelas tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat menguji bagaimana variabel yang telah ditentukan berkaitan satu sama lain dengan memberikan definisi yang komprehensif untuk setiap variabel berdasarkan teori yang sudah ada. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data seperti kuesioner, dibuat berdasarkan indikator yang telah dijelaskan sebelumnya. Survei dan wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan. Selain itu, metode analisis data yang digunakan dibuat untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, sehingga menciptakan hubungan yang logis antara teori dan praktik. Dengan demikian, hubungan ini menunjukkan

bagaimana teori direncanakan untuk menguji dan mendukung teori yang sudah ada, agar menghasilkan argumen yang jelas dan mendukung temuan penelitian.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 MEDAN.
2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 MEDAN.
3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN UP3 MEDAN.
4. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT PLN UP3 MEDAN.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 MEDAN.
6. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pada PT PLN UP3 MEDAN.
7. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pada PT PLN UP3 MEDAN.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa bentuk penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data kuantitatif adalah jenis data penelitian yang memanfaatkan alat uji statistik untuk pengujian hipotesis, yang langsung dapat dihitung atau diukur dengan menyertakan informasi yang disajikan dalam bentuk bilangan atau angka.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah rumusan mengenai ruang lingkup dan ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan dan penelitian suatu karya ilmiah. Operasionalisasi variabel dibutuhkan untuk menetapkan jenis dan indikator dari variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel. Secara operasional variabel tersebut dapat didefenisikan sebagai berikut:

3.2.1. Kinerja Pegawai (Y)

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja pegawai, yaitu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai

dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja juga merupakan prestasi kerja berdasarkan standar kerja yang di telah ditentukan yang dicapai pegawai per satuann periode waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja Pegawai
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Output
3	Ketepatan Waktu
4	Kerja Sama
5	Kehadiran

Sumber: (Anggraini et al., 2023)

3.2.2. Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja merupakan jangka waktu orang yang bekerja dari pertama masuk kerja yang dapat memunculkan potensi seseorang dimana potensi akan muncuk secara bertahap seiring berjalannya waktu dan lamanya seorang tersebut bekerja.

Tabel 3.2. Indikator Pengalaman Kerja

No	Indikator Pengalaman Kerja
1	Lama Waktu atau Masa Kerja
2	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki
3	Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Sumber: (Basyit et al., 2020)

3.2.3. Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat yang disediakan oleh perusahaan untuk digunakan oleh pegawai saat bekerja sesuai dengan metode pekerjaan yang dilakukan dimana seseorang bekerja.

Tabel 3.3. Indikator Fasilitas Kerja

No	Indikator Fasilitas Kerja
1	Mesin dan Peralatan
2	Infrastruktur
3	Peralatan Kantor
4	Ruang Kesehatan
5	Bangunan
6	Alat Transportasi

Sumber: (Junaidi et al., 2021)

3.2.4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja adalah perasaan emosional seseorang mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan, serta mendapatkan hasil dari persepsi seorang pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka yang dinilai penting.

Tabel 3.4. Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja
1	Pekerjaan Yang Menantang
2	Upah atau Gaji Yang Pantas
3	Kondisi Pekerjaan Yang Mendukung
4	Rekan Yang Mendukung
5	Kepribadian Yang Sesuai Dengan Pekerjaan

Sumber: (Baha'udin & Nurhidayati 2019)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan pada PT PLN UP3 Medan, Jl. Listrik No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

Adapun waktu penelitian ini direncanakan dan dimulai pada bulan November 2024 sampai April 2025.

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Nov 2024				Des 2024				Jan 2025				Feb 2025				Mar 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
3	Bimbingan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
4	Seminar Proposal												■												
5	Revisi Proposal												■	■	■										
6	Acc Proposal															■									
7	Pengisian Kuisisioner																■								
8	Pengolahan Data																■	■							
9	Penyusunan Skripsi																		■	■					
10	Bimbingan Skripsi																			■	■	■			
11	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai tetap pada PT PLN UP3 Medan yang berjumlah 70 pegawai.

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas,

maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT PLN UP3 Medan yang berjumlah 70 orang.

Adapun rincian bagian dari pegawai tetap pada PT PLN UP3 Medan adalah:

Tabel 3.6.
Rincian Bagian Pegawai Tetap pada PT PLN UP3 Medan

No	Bagian	Jumlah
1	Pemasaran	15
2	Transaksi Energi Listrik (TEL)	20
3	Perencanaan	15
4	Keuangan dan Umum	12
5	Tim Ahli	18
Total		70

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menggiring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkungan penelitian untuk mengumpulkan data. Peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan, yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang diharapkan responden untuk mengisinya dengan pendapat dan persepsi masing-masing individu tersebut. Dalam penelitian

ini jawaban yang diberikan oleh pegawai atau responden diberi dengan mengukur pendapat atau persepsi dari masing-masing individu tentang fenomena variabel yang sedang diukur.

Dalam penelitian skala likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti instrumen yang menggunakan skala likert.

Tabel 3.7. Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019:147)

3. Dokumentasi

Yaitu melakukan pengumpulan data-data tertulis secara objektif dari berbagai informasi dan data terkait yang dianggap dapat mendukung penulis dalam mengembangkan penelitian. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat tanpa perlu melakukan pengamatan secara langsung.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus model struktural.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana saat melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan

penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linier agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) di minimumkan.

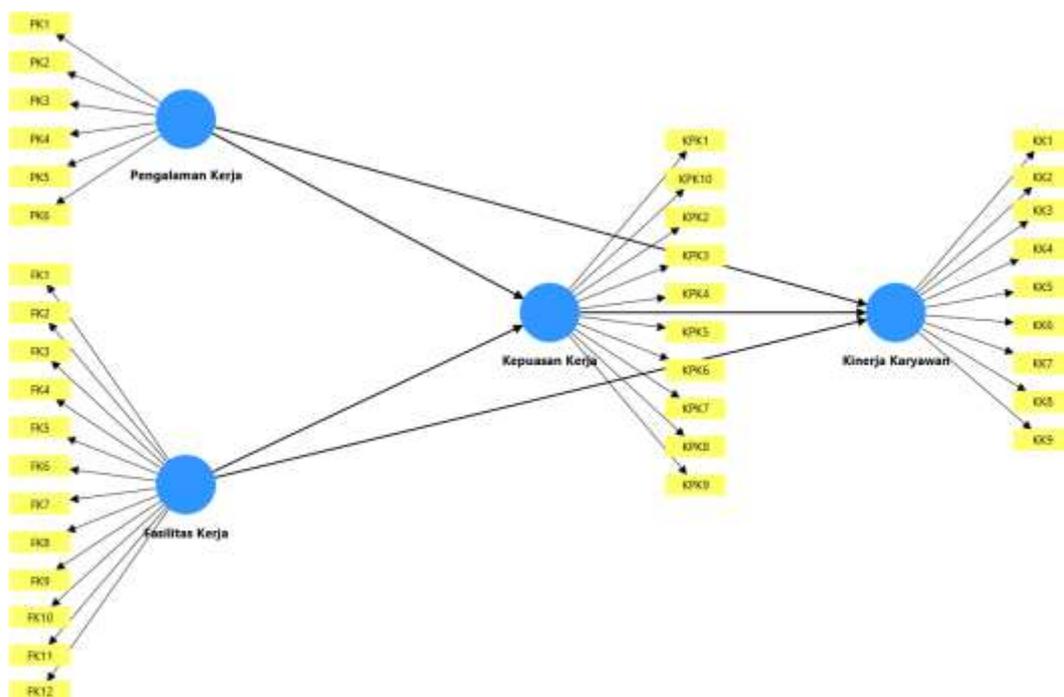
PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*constuct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*diskriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*R-squar*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis, yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) *total effect* (Juliandi, 2018).

3.6.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasikan hubungan antara variabel

laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analyst (outer model)* menggunakan empat pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpa*.



Gambar 3.1. Analisis Model Struktural (*Outer Model*)

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan pengukuran instrumen pada suatu variabel. Uji validitas dalam *Outer Model* dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* sebagai indikator pembentuk konstruk laten.

1. *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2015). Ukuran reflektif individual dikatakan

tinggi jika berkorelasi > 0.70 dengan konstruk yang di ukur. Namun menurut (Ghozali, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengatur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0.50.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur instrumen yang diandalkan pada penggunaan untuk mengetahui data konsisten atau stabil sehingga menghasilkan data yang sama ketika melakukan pengujian ulang. Instrumen handal di nilai dari apabila responden menjawab pertanyaannya dengan konsisten atau stabil. PLS menguji reliabilitasnya yaitu dengan metode *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

1. *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

2. *Composite Reliability*

Composite Reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

3.6.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasa juga disebut dengan (*inner relation, struktural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis, yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*, (Juliandi, 2018).

3.6.2.1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.2.2. F-Square

Pengukuran F-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;

2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan,
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (1) *direct effect*; (2) *indirect effect*; (3) *total effect*.

1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian dibawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefiient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefisien*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika koefisien jalur (*path coefisien*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikan (*P-Value*): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi variabel eksogen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3.1. *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total Effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN UP3 Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 6 pernyataan untuk variabel pengalaman kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel fasilitas kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai PT.PLN UP3 Medan yang berjumlah 70 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y, dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2. Identitas Responden

Data di dalam tabel – tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan status.

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	23 Orang	33%
2	Laki – Laki	47 Orang	69%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.2. diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 47 (69%) laki – laki dan perempuan sebanyak 23 (33%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT PLN UP3 Medan yang berjenis kelamin laki – laki.

4.1.2.2. Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	20 Orang	29%
2	31 – 40 tahun	40 Orang	57%
3	> 40 tahun	10 Orang	14%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.3. diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari pegawai yang berusia di atas 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 40 (57%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berusia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 20 (29%) orang, dan terakhir diikuti oleh pegawai yang berusia diatas 40 tahun yaitu sebanyak 10 (14%) orang. Dengan demikian mayoritas responden adalah pegawai yang berusia 31 – 40 tahun.

4.1.2.3. Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	12 Orang	17%
2	Diploma	10 Orang	14%
3	Sarjana	48 Orang	62%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.4. diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (62%) orang pegawai yang berlatar belakang Pendidikan Sarjana, 12 (17%) orang pegawai yang berlatar belakang Pendidikan SMA/SMK, dan 10 (14%) orang pegawai yang berlatar belakang Pendidikan Diploma. Diambil kessimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang Pendidikan Sarjana. PT PLN UP3 Medan memiliki persyaratan tertentu untun posisi – posisi pekerjaan yang mengharuskan pegawai memiliki lata belakang Pendidikan Sarjana. Pendidikann Sarjana sering kali dianggap sebagai indikator kemampuan intelektual, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu.

4.1.2.4. Masa Kerja

Adapun identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	12 orang	17%
2	5 – 10 tahun	39 orang	56%
3	> 10 tahun	19 orang	27%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.5. diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari pegawai yang bekerja selama 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 39 (56%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 19 (27%) orang, dan terakhir diikuti oleh pegawai yang sudah bekerja selama 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 12 (17%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT PLN UP3 Medan yang sudah bekerja selama 5 – 10 tahun.

4.1.2.5. Status

Adapun identitas responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Identitas Responden Berdasarkan Status

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	48 orang	69%
2	Belum Menikah	22 orang	31 %
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.6. diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (69%) orang pegawai yang sudah menikah, dan 22 (31%) orang pegawai yang belum menikah. Bisa dilihat bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah menikah. Pegawai yang sudah menikah umumnya dianggap lebih matang dan stabil dalam kehidupan pribadi mereka. Mereka memiliki tanggung jawab keluarga dan motivasi yang kuat untuk mencari pekerjaan yang dapat memberikan keamanan dan stabilitas finansial.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN UP3 Medan diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	55,7	22	31,4	7	10	1	1,4	1	1,4	70	100
2	38	54,3	27	38,6	4	5,7	1	1,4	0	0	70	100
3	34	48,6	31	44,3	5	7,1	0	0	0	0	70	100
4	33	47,1	30	42,9	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100
5	35	50	29	41,4	4	5,7	1	1,4	1	1,4	70	100
6	33	47,1	30	42,9	4	5,7	2	2,9	1	1,4	70	100
7	37	52,9	25	35,7	5	7,1	2	2,9	1	1,4	70	100
8	37	52,9	29	41,4	3	4,3	0	0	1	1,4	70	100
9	33	47,1	32	45,7	4	5,7	0	0	1	1,4	70	100

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.7. diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,7%.
- 2) Jawaban saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54,3%.

1	24	34,3	40	57,1	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
2	31	44,3	35	50	4	5,7	0	0	0	0	70	100
3	29	41,1	35	50	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
4	31	44,3	34	48,6	3	4,3	2	2,9	0	0	70	100
5	31	44,3	34	48,6	5	7,1	0	0	0	0	70	100
6	30	42,9	36	51,4	4	5,7	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden pengalaman kerja saya diperusahaan ini relevan dengan tujuan karir jangka panjang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 34,3%.
- 2) Jawaban responden saya merasa senang dengan waktu kerja saya diperusahaan ini dan merasa sangat dihargai menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,3%.
- 3) Jawaban responden saya bangga dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dalam menjalankan tugas saya di perusahaan ini menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,1%.
- 4) Jawaban responden keterampilan yang saya miliki sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,3%.
- 5) Jawaban responden saya mampu mengidentifikasi dan memecahkan masalah terkait dengan pekerjaan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,9%.

4.1.3.3. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN UP3 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel fasilitas kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	45,7	31	44,3	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100
2	30	42,9	32	45,7	8	11,4	0	0	0	0	70	100
3	27	38,6	38	54,3	4	5,7	1	1,4	0	0	70	100
4	29	41,4	35	50	6	8,6	0	0	0	0	70	100
5	29	41,4	33	47,1	8	11,4	0	0	0	0	70	100
6	21	30	32	45,7	16	22,9	1	1,4	0	0	70	100
7	28	40	33	47,1	8	11,4	1	1,4	0	0	70	100
8	32	45,7	29	41,4	8	11,4	0	0	1	1,4	70	100
9	36	51,4	27	38,6	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100
10	32	45,7	31	44,3	7	10	0	0	0	0	70	100
11	21	30	39	55,7	7	10	2	2,9	1	1,4	70	100
12	22	31,4	40	57,1	6	8,6	1	1,4	1	1,4	70	100

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel fasilitas kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa aman saat menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,7%.

- 2) Jawaban responden saya puas dengan fasilitas yang disediakan, termasuk komputer dan peralatan yang digunakan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,9%.
- 3) Jawaban responden ruang kerja yang tersedia cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari saya menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,6%.
- 4) Jawaban responden alat - alat yang ada dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas saya di tempat kerja menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,4%.
- 5) Jawaban responden peralatan kantor yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya tersedia dan mudah di akses menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,4%.
- 6) Jawaban responden perusahaan secara rutin memperbarui peralatan kantor untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja menjawab sangat setuju yaitu sebesar 30%.
- 7) Jawaban responden fasilitas kesehatan diperusahaan ini tersedia dan mudah diakses oleh semua pegawai menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40%.
- 8) Jawaban responden saya puas dengan fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,7%.
- 9) Jawaban responden ruang kerja yang tersedia cukup luas untuk mendukung aktivitas saya sehari-hari menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,4%.
- 10) Jawaban responden saya merasa aman berada di dalam bangunan ini menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,7%.
- 11) Jawaban responden alat transportasi yang tersedia seperti mobil dinas berada dalam keadaan baik dan terawat menjawab sangat setuju yaitu sebesar 30%.

12) Jawaban responden mobil dinas yang disediakan mendukung kegiatan perusahaan, perjalanan dinas atau acara perusahaan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 31,4%.

4.1.3.4. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PT PLN UP3 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.10. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	47,2	29	41,1	6	8,6	2	2,9	0	0	70	100
2	29	41,1	32	45,7	9	12,9	0	0	0	0	70	100
3	31	44,3	31	44,3	7	10	0	0	1	1,4	70	100
4	29	41,1	32	45,7	7	10	1	1,4	1	1,4	70	100
5	27	38,6	35	50	5	7,1	3	4,3	0	0	70	100
6	31	44,3	33	47,1	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
7	35	50	30	42,9	5	7,1	0	0	0	0	70	100
8	31	44,3	31	44,3	8	11,4	0	0	0	0	70	100
9	34	48,6	31	44,3	4	5,7	1	1,4	0	0	70	100
10	33	47,1	30	42,9	7	10	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data yang diolah (2025)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan banyak kesempatan untuk belajar hal-hal baru menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,2%.
- 2) Jawaban responden saya merasa bahwa tingkat tantangan dalam pekerjaan saya seimbang dengan beban kerja yang saya hadapi menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,1%.
- 3) Jawaban responden gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,3%.
- 4) Jawaban responden gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari saya menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,1%.
- 5) Jawaban responden secara keseluruhan, saya puas dengan kondisi pekerjaan yang saya alami diperusahaan ini menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,6%.
- 6) Jawaban responden suasana kerja diperusahaan ini selalu dalam keadaan bersih dan terawat, sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,3%.
- 7) Jawaban responden rekan kerja saya bersedia membantu satu sama lain ketika ada yang membutuhkan bantuan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
- 8) Jawaban responden rekan kerja saya mendukung dalam pengembangan karir dan pencapaian tujuan profesional menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,3%.
- 9) Jawaban responden kepribadian saya sesuai dengan tuntutan dan karakteristik pekerjaan yang saya jalani menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,6%.

10) Jawaban responden kepribadian saya sejalan dengan budaya yang membuat saya merasa nyaman menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,1%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1. *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.70 dengan konstruk yang di ukur. Namun menurut (Ghozali, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai.

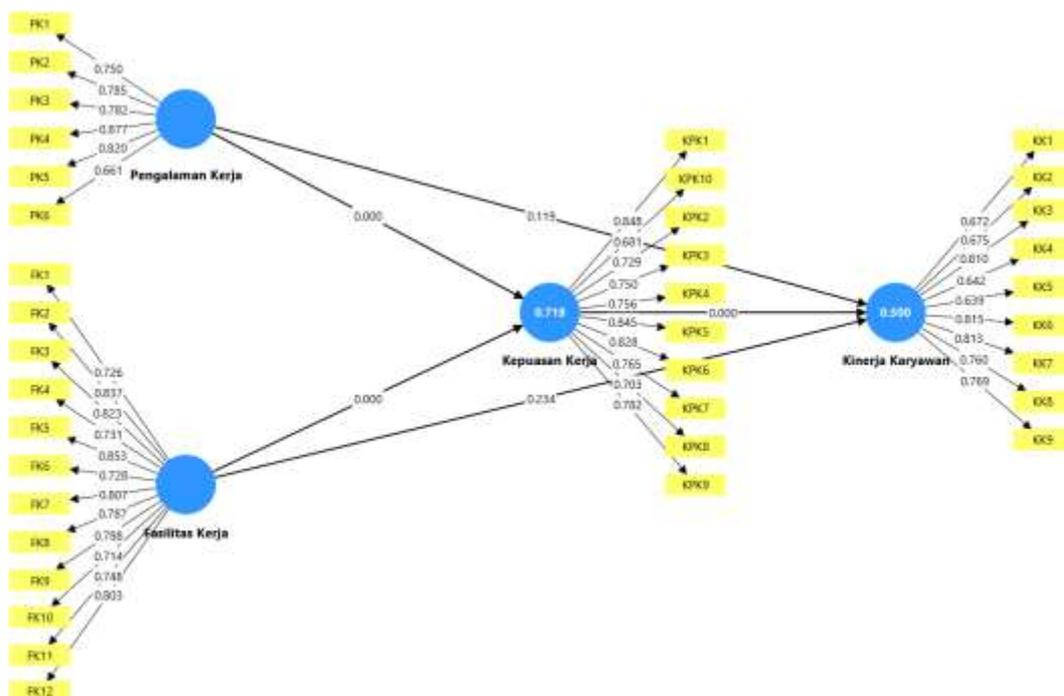
Tabel 4.11. Outer Loadings

	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Pengalaman Kerja
FK1	0.726			
FK10	0.714			
FK11	0.748			
FK12	0.803			
FK2	0.837			
FK3	0.823			
FK4	0.731			
FK5	0.853			
FK6	0.728			
FK7	0.807			
FK8	0.787			
FK9	0.788			
KK1			0.672	
KK2			0.675	
KK3			0.810	
KK4			0.642	
KK5			0.639	
KK6			0.815	
KK7			0.813	
KK8			0.760	
KK9			0.769	
KPK1		0.848		
KPK10		0.681		
KPK2		0.729		

KPK3		0.750		
KPK4		0.756		
KPK5		0.845		
KPK6		0.828		
KPK7		0.765		
KPK8		0.703		
KPK9		0.782		
PK1				0.750
PK2				0.785
PK3				0.782
PK4				0.877
PK5				0.820
PK6				0.661

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai loading di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (*Outer Loading*)
Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

4.2.1.2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengatur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0.50.

Tabel 4.12. Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kerja	0.608
Kepuasan Kerja	0.594
Kinerja Pegawai	0.542
Pengalaman Kerja	0.611

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang di uji.

4.2.1.3. *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.13. Cronbach Alpha

	Cronbach's alpha
Fasilitas Kerja	0.941
Kepuasan Kerja	0.923
Kinerja Pegawai	0.893
Pengalaman Kerja	0.871

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas, seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4. *Composite Reliability*

Composite Reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.14. *Composite Reliability*

	Composite reliability
Fasilitas Kerja	0.949
Kepuasan Kerja	0.936
Kinerja Pegawai	0.913
Pengalaman Kerja	0.903

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) Pengujian hitpotesis. Berikut hasil pengujiannya:

4.2.2.1. *R-Square*

Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 \rightarrow model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 \rightarrow model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.719	0.711
Kinerja Pegawai	0.500	0.477

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan dari pengujian R-Square pada tabel diatas adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0,477. Artinya kemampuan variabel X yaitu Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja dalam menjelaskan Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 47,7%, dengan demikian model tergolong lemah (*buruk*); *R-Square Adjusted* model jalur II = 0,711. Artinya kemampuan variabel X yaitu Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja dalam menjelaskan Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 71,1%, dengan demikian model tergolong sedang (moderat).

4.2.2.2. F-Square

Pengukuran F-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16. F-Square

	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Pengalaman Kerja
Fasilitas Kerja		0.676	0.002	
Kepuasan Kerja			0.084	
Kinerja Pegawai				
Pengalaman Kerja		0.174	0.158	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai = 0,158, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (Fasilitas Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai = 0,002, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai = 0,174, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 4) Variabel X2 (Fasilitas Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai = 0,676, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai = 0,084, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2.3. Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P-Values >0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. Direct Effect

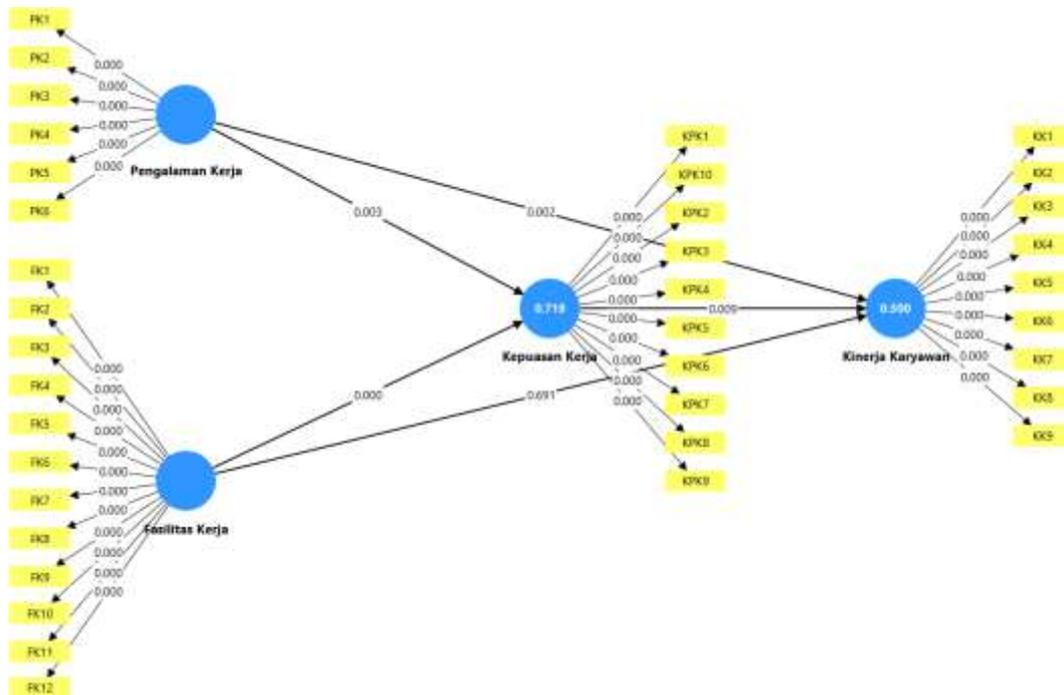
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.605	0.614	0.085	7.111	0.000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.059	-0.078	0.148	0.398	0.691
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.387	0.417	0.148	2.620	0.009
Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja	0.307	0.296	0.103	2.981	0.003
Pengalaman Kerja -> Kinerja Pegawai	0.424	0.451	0.134	3.168	0.002

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TSatistics(|O/STDEV)*, antara lain:

1. X1 terhadap Y : nilai *TSatistics(|O/STDEV)* = 3.168 dan *P-Value* = 0.002 < 0.05 artinya, pengaruh X (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan.
2. X2 terhadap Y : nilai *TSatistics(|O/STDEV)* = 0.398 dan *P-Value* = 0.691 > 0.05 artinya, pengaruh X (Fasilitas Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan tidak signifikan.
3. X1 terhadap Z : nilai *TSatistics(|O/STDEV)* = 2.981 dan *P-Value* = 0.003 < 0.05 artinya, pengaruh X (Pengalaman Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan signifikan.
4. X2 terhadap Z : nilai *TSatistics(|O/STDEV)* = 7.111 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (Fasilitas Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan signifikan.

5. Z terhadap Y : nilai $TSatistics(|O/STDEV) = 2.620$ dan $P-Value = 0.009 > 0.05$ artinya, pengaruh Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)
Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) Jika nilai $P-Values < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi variabel eksogen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) Jika nilai $P-Values > 0.05$, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1)

dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.18. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.234	0.257	0.102	2.295	0.022
Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.119	0.123	0.061	1.953	0.051

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.18 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung (X_1) -> (Z) -> (Y) nilai *Tstatistics* ($|O/STDEV|$) adalah 1.953, dengan *P-Value* $0.051 > 0.05$ (tidak signifikan), maka kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh tidak langsung (X_2) -> (Z) -> (Y) nilai *Tstatistics* ($|O/STDEV|$) adalah 2.295 dengan *P-Value* $0.022 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total Effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.605	0.614	0.085	7.111	0.000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0.176	0.179	0.089	1.971	0.049
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.387	0.417	0.148	2.620	0.009
Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja	0.307	0.296	0.103	2.981	0.003

Pengalaman Kerja -> Kinerja Pegawai	0.543	0.574	0.150	3.608	0.000
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Kesimpulan dari pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (Pengalaman Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai), nilai *Tstatistics* ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 3.608 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh positif dan signifikan).
- 2) *Total Effect* untuk hubungan X2 (Fasilitas Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai), nilai *Tstatistics* ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 1.971 dengan *P-Values* $0.049 < 0.05$ (berpengaruh positif dan signifikan).
- 3) *Total Effect* untuk hubungan X1 (Pengalaman Kerja) dan Z (Kepuasan Kerja), nilai *Tstatistics* ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 2.981 dengan *P-Values* $0.003 < 0.05$ (berpengaruh positif dan signifikan).
- 4) *Total Effect* untuk hubungan X2 (Fasilitas Kerja) dan Z (Kepuasan Kerja), nilai *Tstatistics* ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 7.111 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh positif dan signifikan).
- 5) *Total Effect* untuk hubungan Z (Kepuasan Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai), nilai *Tstatistics* ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 2.620 dengan *P-Values* 0.009 (berpengaruh positif dan signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, X1 terhadap Y dengan nilai *Tstatistics*($|O/STDEV|$) = 3.168 dan *P-Values* 0.002, dengan taraf signifikan $0.002 < 0.05$ dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Pengalaman yang diperoleh pegawai selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik ditempat kerja (Fauchil et al., 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bili et al., 2018), (Devischa, dkk 2018), (Lengkong et al., 2019), (Khaeruman et al., 2021) yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis serta teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, dapat dilihat bahwa semakin tingginya pengalaman kerja akan berdampak sangat bagus pada kinerja pegawai.

4.3.2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, X_2 terhadap Y dengan nilai $T_{statistics}(|O/STDEV|) = 0,398$ dan $P-Values$ 0.691, dengan taraf signifikan $0.691 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan dapat memberikan efek untuk masa yang akan datang (Asnawi, 2019:25). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruh yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah yang menunjukkan apabila fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen & Puspita Hadi, 2021), (Harpis & Bahri, 2020), (Anam & Rahardja, 2017), (Oktavia, 2021) dan (Hendri et al., 2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil temuan para peneliti diatas sama dengan hasil dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja, X_1 terhadap Z dengan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|) = 2.981$ dengan $P-Values$ 0.003, dengan taraf signifikan $0.003 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

Seorang pekerja ataupun pegawai harus mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Barasa et al., 2018), (Sudiardhita et al., 2018), (Muntazeri et al., 2018), (Gesinde & Adejumo, 2012), dan (S. Kurniawan et al., 2024) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, X2 terhadap Y dengan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|) = 7.111$ dan $P-Values 0.000$, dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vonny, 2016), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi fasilitas kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Makaluas et al., 2017), (Pangarso et al., 2016), (Munir et al., 2019), dan (Monalis et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Maka berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas dapat dilihat bahwa dengan fasilitas yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, seorang pegawai akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja.

4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Z terhadap Y dengan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|) = 2.620$ dan $P-Values 0.009$ dengan taraf signifikan $0.009 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Handoko & Rambe, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang baik akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Didalam suatu perusahaan atau organisasi kepuasan kerja pegawai tentunya dikaitkan dengan hasil dari pekerjaan atau kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. H. Kurniawan & Prasilowati, 2019), (Siagian & Khair, 2018), dan (Inayat & Khan, 2021) yang menghasilkan penelitian tentang kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek dan Yanuar 2021), (Nasution et al., 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Rofiliana & Rofiuddin, 2021), (Rosmaini, Tanjung 2019), (Basri & Rauf, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), dan (Nasution et al., 2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.6. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, X_1 terhadap Y melalui Z dengan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|) = 1.952$ dan $P-Values 0.051$ dengan taraf signifikan $0.051 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) tidak menjadi mediator antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan berpengaruh dengan adanya faktor

pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup lama akan bisa bekerja dengan lebih baik dikarenakan kontribusi perusahaan yang membuat pegawai merasa nyaman dan aman, memicu bertambahnya semangat kerja pegawai dan membuat pegawai bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja seorang pegawai sehingga akan terus giat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Batubara et al., 2024), (Satriyo Wibowo & Sumartik, 2022) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Winenriandhika, 2021) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Syaifuddin et al., (2023:79) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan juga dapat berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

(Pradyta & Sumartik, 2023) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan dengan fenomena bahwa kepuasan kerja pegawai belum efektif dalam memberikan dampak secara tidak langsung terhadap pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja. Walaupun kinerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang pegawainya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa

beberapa pegawai tersebut mempunyai kinerja yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, imbalan, rekan kerja, supervisi atasan, dan adanya kesempatan promosi.

4.3.7. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, X_2 terhadap Y melalui Z dengan nilai $Tstatistics(|O/STDEV|) = 2.295$ dan $P-Values 0.022$ dengan taraf signifikan $0.022 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil referensi yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan berpengaruh dengan adanya faktor fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus mampu mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan dengan optimal. Upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan peningkatan pengembangan karir kelengkapan fasilitas yang memadai kepada pegawai sehingga tercipta kepuasan kerja bagi pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shabrina & Chair, 2020), (Syarifa et al., 2023), yang menyimpulkan bahwa

fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dan tidak meningkatkan kinerja, tetapi (Yudha Praja *et al.*,2022), (Alfadhil et al., 2024), dan (Hasibuan & Elizabet, 2023) menyimpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, dari responden yang berjumlah 70 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Medan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Medan.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN UP3 Medan.
4. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN UP3 Medan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Medan.
6. Pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT PLN UP3 Medan.
7. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT PLN UP3 Medan.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan agar melakukan evaluasi dan peningkatan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja pegawai seperti penyediaan peralatan yang lebih modern dan responsif agar terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang relevan untuk memperkuat keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan ini dapat dilakukan melalui pelatihan internal, partisipasi dalam seminar atau keterampilan industri yang mencakup keterampilan teknis atau pun soft skill pegawai untuk meningkatkan kompetensinya.
3. Disarankan perusahaan untuk meningkatkan komunikasi internal antara manajemen dan pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui forum diskusi atau pertemuan rutin. Pastikan informasi yang disampaikan jelas, konsisten, dan mudah diakses oleh semua pegawai.
4. Dalam meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja, pihak perusahaan sebaiknya melakukan survei kepuasan kerja secara rutin agar dapat mengetahui tanggapan dari pegawai. Kemudian hasil survei dapat digunakan untuk mengidentifikasi apa yang perlu untuk diperbaiki dan untuk menentukan strategi pengelolaan SDM yang lebih baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang agar lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan umum dalam penelitian ini yaitu fokus pada satu organisasi yang hasil penelitiannya tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi lain atau sektor lain yang berbeda. Variabilitas di antara organisasi dapat mempengaruhi validitas eksternal penelitian ini.
2. Penelitian ini bergantung pada data yang diperoleh melalui kuesioner. Keterbatasan dapat muncul dalam hal keandalan dan validitas data yang dikumpulkan, tergantung pada tingkat partisipasi dan kejujuran responden.
3. Penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkanalkan keterbatasan potensial. Pengukuran kepuasan kerja dapat menjadi subjektif dan rentan terhadap bias individu.
4. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu, sehingga hasil dari penelitian ini dapat dipengaruhi oleh kondisi spesifik saat penelitian ini dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S, P., & F, R. (2022). *Budaya Keselamatan Pasien dan Kepuasan Kerja. PT. Nas Media Indonesia.*
- Ach. Kishwandha Islamy akbar, Yudha Praja, R. A. P. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DPUPP KABUPATEN SITUBONDO. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 1(1).*
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia : Teori, konsep dan indikator.* Zanafa Publishing.
https://perpustakaan.utpas.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2849
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(1), 718–736.* <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). *Lusiana Tulhusnah. 3(5), 861–875.*
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management, 6, 1–11.* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anggraini, N., Saddewisasi, W., & Sugiarti, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Di RSUD RA Kartini Kabupaten Jeparo. *Jurnal Bina Manajemen, 12(1), 621–642.*
- Arbi Leo Baskoro, Sri Yuni Widowati, A. S. (2022). Menakar Determinan Kinerja Pegawai. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Inovasi, 6(1), 41–50.* <https://doi.org/10.33366/ref.v10i1.4610>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 33.* <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>

- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 97–108. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3463>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Pegawai Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (pp. 1–63).
- Barasa, L., Gunawan, A., Sumali, B., Tinggi, S., Pelayaran, I., & Jakarta, I. (2018). International Review of Management and Marketing Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing*, 8(5), 43–49. <http://www.econjournals.com>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMA: EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 5(1). <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Batubara, S. O. B., Lusiana, L., & Sari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Ulp Rimbo Bujang. *Menara Ilmu*, 18(1), 89–100. <https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.5250>
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan* ..., 6(3), 465–474. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2018/02/pin_bili_\(02-14-18-01-49-17\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2018/02/pin_bili_(02-14-18-01-49-17).pdf)
- Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, & Lucky O.H. Dotulong. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA :Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 419–428.
- Decky Candra Devischa, & Mukzam, M. D. (2018). Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bri Syariah Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 63,(No. 1), 107–114.
- Dianto, D., Ikhwana, H., & Pratidina, S. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr)Di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 48–55. <https://doi.org/10.35126/ilman.v11i3.536>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja

- Pegawai Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Fadillah, F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Fauchil, F. W., Didit, D. D., & Nikmah, N. R. S. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20–32. <https://doi.org/10.35719/jiep.v1i2.24>
- Fauziek, E. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. RISLAND SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. RISLAND.*
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Geinde, A. ., & Adejumo, G. . (2012). No Title طرق تدريس اللغة العربية. *Экономика Региона*, 2(3), 32.
- Ghozali, P. D. H. I. (2015). *MULTIVARIATE.*
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(no.2), 1–8.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>

Hasibuan, H., & Elizabet. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 16–26.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Elizabet%2C+%26+Hasibuan%2C+H.+%282023%29.+Pengaruh+Fasilitas+Kerja+Dan+Pengembangan+Karir+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Dengan+Kepuasan+Kerja+Sebagai+Variabel+Intervening.+Jurnal+Ekonomi+%26+Bisnis%2C+1

Hendri, E., Kurbani, A., & Febrianti, I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, 16(2), 262–279.
<https://doi.org/10.33369/insight.16.2.262-279>

Holmes, L. S. (2023). Antecedent Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Merbau Selatan. *Universitas Medan Area*, 1(1), 1–10.

Ibrahim, L. T., Yuliana, Darnelly, & Pratiwi, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 236–244.

Ikkal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 549–563. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2732>

Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>

Jobstreet. (2022). 73% Pegawai Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Jobstreet.Com. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-pegawai-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>

Jufrizen, & Puspita Hadi, F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *SiNTESa*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>

Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Jangan Belajar*, 1(was), 1–4.

- Junaidi, Rafieq, M., . N., & Febriati, C. (2021). Effect of Work Climate and Work Facilities on Employee Performance At Class I Agricultural Quarantine Center Bandar Lampung. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development*, 5(2), 67–76. <https://doi.org/10.24967/saburairjssd.v5i2.1482>
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. ., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1918–1927. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20913>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*, 1–117.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Kurniawan, F., Ahiruddin, A., & Hudalil, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 117–125. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2261>
- Kurniawan, S., Yolandri, D., Andreas, S. J., & Gunawan, F. (2024). The Influence of Work Environment and Authoritarian Leadership with Work Experience as a Moderating Variable on Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance PT. XYZ. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 6(2), 79–90. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v6i2.11497>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Makaluas, C. G., Pioc, R. J., & Sumampouw, H. J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisis*, 5(005), 248–253.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. prabu. (2020). *No TitleManajmen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung. https://openlibrary.org/books/OL30151985M/Manajmen_sumber_daya_manusia_perusahaan
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank BumN Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=wDW2DwAAQBAJ&oi=fn d&pg=PR3&dq=Mohtar,+I.+\(2019\).+Hubungan+Antara+Motivasi+Kerja+d an+Pengalaman+Kerja+dengan+Kinerja+Guru+Madrasah.+Ponorogo:+Uwai s+Inspirasi+Indonesia.&ots=SY24U1A-rb&sig=1bdMI57k0SY5yNsUIVsv-z](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=wDW2DwAAQBAJ&oi=fn d&pg=PR3&dq=Mohtar,+I.+(2019).+Hubungan+Antara+Motivasi+Kerja+d an+Pengalaman+Kerja+dengan+Kinerja+Guru+Madrasah.+Ponorogo:+Uwai s+Inspirasi+Indonesia.&ots=SY24U1A-rb&sig=1bdMI57k0SY5yNsUIVsv-z)
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Munir, A. R., Ansar, & Asri. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–21. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Nanda, M. T., & Wangdra, Y. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt Teno Sukses Abadi Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 5.
- Nasution, M., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan : Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/semnas>
- Nur Bahtiar Satriyo Wibowo, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Nur. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14, 6–14.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhidayati, M. B. A. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI*. 5(02), 1–23.

- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Oktaviani, K. E., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petani Padi Di Desa Ambengan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 264. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32331>
- Pangarso, A., Fajar Firdaus, F., & K. Moeliono, N. (2016). O L U O Mo R. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia*, 12, 50–62.
- Pradyta, A., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan* ..., 3(4), 215–232. <https://doi.org/10.17977/um066v3i42023p215-232>
- Pramana, D. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 9(2), 2. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/judika/index%0APENGARUH>
- Prasetyo, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 103–113.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Wahyu, B. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *EcoGen*, 5(4), 544–554. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Rulianti, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 131. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i2.314>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Satrio Muntazeri1, A. I. (2018). Journal of Accounting Management and Economics. No. 2, Vol. 20(2), 60–64.
- Shabrina, N., & Chair, I. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 117. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/630>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., Arifin, S., & Ayu, H. D. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33–42. <https://doi.org/10.35719/jiep.v1i2.13>
- Speer, A. B., Tenbrink, A. P., & Schwendeman, M. G. (2020). Creation and Validation of the Performance Appraisal Motivation Scale (PAMS). *Human Performance*, 33(2–3), 214–240. <https://doi.org/10.1080/08959285.2020.1776713>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono. (2019a). *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019b). *TEKNIK SAMPLING*. Mediasiana. <https://www.mediasiana.com/2019/07/tekinik-sampling-penelitian.html>
- Syaifuddin, Yusniar, Rezeki Ananda Lubis, F., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). *Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (Nasib (ed.)). Penerbit Adab. https://www.google.co.id/books/edition/Memahami_Faktor_Penentu_dalam_

Meningkatk/_HjCEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0

- Syarifa, L., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Analisa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pg Asembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(11), 2567. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Zulfah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 55–79. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Pegawai PT PLN UP3 Medan
Ditempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Bersama ini Saya Rendi Mahendra (2105160333) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

- Nama Responden : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun > 40 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana
- Status : Menikah Belum Menikah
- Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun >10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan skor 1 |

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	KS	TS	STS
	Pernyataan					
1	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.					
2	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.					
4	Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan standarisasi kemampuan kerja saya.					
5	Saya mampu mengatur waktu saya dengan baik sehingga dapat menyelesaikan semua jadwal yang telah ditentukan.					
6	Saya selalu bisa menyelesaikan setiap tugas dan proyek sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
7	Aktif berkontribusi dalam diskusi dan mendengarkan pendapat rekan kerja saya.					
8	Saya selalu berkolaborasi dengan tim dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.					
9	Saya taat dengan peraturan kehadiran yang diterapkan diperusahaan ini.					
	Pengalaman Kerja (X1)					
	Pernyataan					
10	Pengalaman kerja saya diperusahaan ini relevan dengan tujuan karir jangka panjang.					
11	Saya merasa senang dengan waktu kerja saya diperusahaan ini dan merasa sangat dihargai.					
12	Saya bangga dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dalam menjalankan tugas saya di perusahaan ini.					
13	Keterampilan yang saya miliki sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
14	Saya mampu mengidentifikasi dan memecahkan masalah terkait dengan pekerjaan.					
15	Saya dapat menyelesaikan setiap masalah yang timbul dalam pekerjaan.					

No	Fasilitas Kerja (X2)	SS	S	KS	TS	STS
	Pernyataan					
1	Saya merasa aman saat menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.					
2	Saya puas dengan fasilitas yang disediakan, termasuk komputer dan peralatan yang digunakan.					
3	Ruang kerja yang tersedia cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari saya.					
4	Alat - alat yang ada dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas saya di tempat kerja.					
5	Peralatan kantor yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya tersedia dan mudah di akses.					
6	Perusahaan secara rutin memperbarui peralatan kantor untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.					
7	Fasilitas kesehatan diperusahaan ini tersedia dan mudah diakses oleh semua pegawai.					
8	Saya puas dengan fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.					
9	Ruang kerja yang tersedia cukup luas untuk mendukung aktivitas saya sehari-hari.					
10	Saya merasa aman berada di dalam bangunan ini.					
11	Alat transportasi yang tersedia seperti mobil dinas berada dalam keadaan baik dan terawat.					
12	Mobil dinas yang disediakan mendukung kegiatan perusahaan, perjalanan dinas atau acara perusahaan.					


 Unggul | Cerdas | Terpercaya

No	Kepuasan Kerja (Z)	SS	S	KS	TS	STS
	Pernyataan					



1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan banyak kesempatan untuk belajar hal-hal baru.					
2	Saya merasa bahwa tingkat tantangan dalam pekerjaan saya seimbang dengan beban kerja yang saya hadapi.					
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari saya.					
5	Secara keseluruhan, saya puas dengan kondisi pekerjaan yang saya alami di perusahaan ini.					
6	Suasana kerja di perusahaan ini selalu dalam keadaan bersih dan terawat, sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
7	Rekan kerja saya bersedia membantu satu sama lain ketika ada yang membutuhkan bantuan.					
8	Rekan kerja saya mendukung dalam pengembangan karir dan pencapaian tujuan profesional.					
9	Kepribadian saya sesuai dengan tuntutan dan karakteristik pekerjaan yang saya jalani.					
10	Kepribadian saya sejalan dengan budaya yang membuat saya merasa nyaman.					

TABULASI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

PENGALAMAN KERJA (X1)

PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	4
4	4	3	2	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	2	4	5	5
4	5	4	5	5	4
3	3	4	2	3	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3	2	1	3	4	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5

4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5
4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4

KEPUASAN KERJA (Z)

KPK1	KPK2	KPK3	KPK4	KPK5	KPK6	KPK7	KPK8	KPK9	KPK10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	2	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	4	3	3	2	3
2	4	4	3	2	3	4	4	3	4
5	4	3	4	4	4	3	3	5	5
3	3	3	3	3	2	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	1	1	2	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
4	3	4	3	3	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	3

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

KINERJA PEGAWAI (Y)

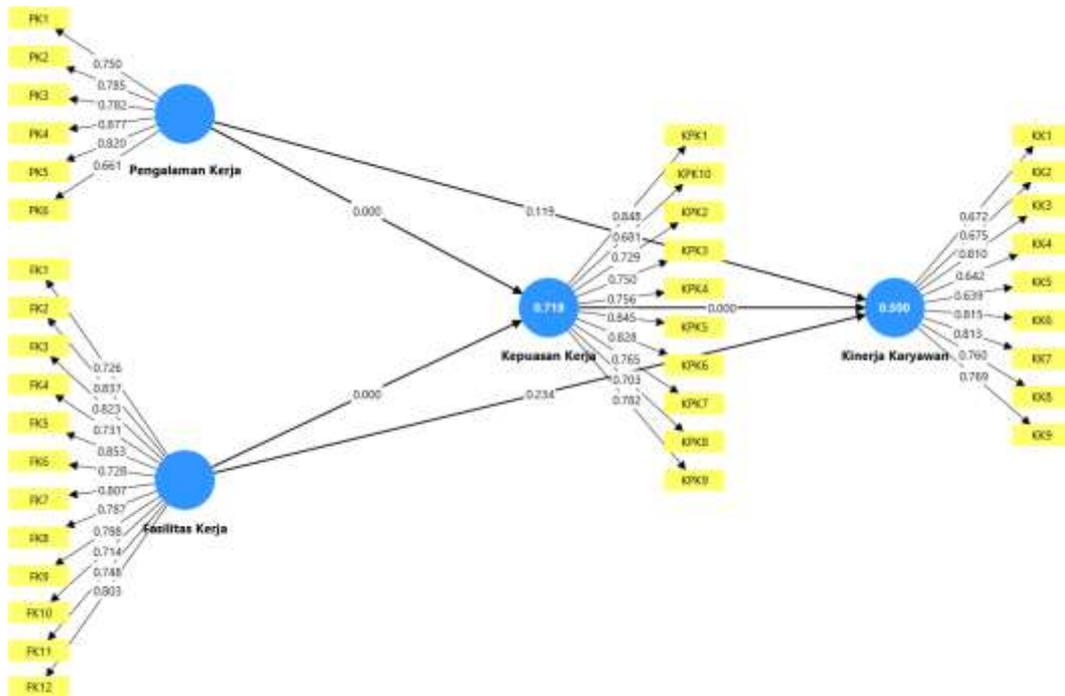
KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	2	3	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	2	3	2	4	3
3	3	4	4	3	2	2	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	3	3	3	5	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5
1	2	3	4	5	1	1	1	1
5	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	3	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4

5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	4

ANALISIS MODEL PENGUKURAN (OUTER MODEL)

(CONVERGENT VALIDITY)

Gambar Outer Loading



Tabel Outer Loading

	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Pengalaman Kerja
FK1	0.726			
FK10	0.714			
FK11	0.748			
FK12	0.803			
FK2	0.837			
FK3	0.823			
FK4	0.731			
FK5	0.853			
FK6	0.728			
FK7	0.807			
FK8	0.787			
FK9	0.788			
KK1			0.672	
KK2			0.675	
KK3			0.810	
KK4			0.642	
KK5			0.639	
KK6			0.815	
KK7			0.813	
KK8			0.760	
KK9			0.769	
KPK1		0.848		

KPK10		0.681		
KPK2		0.729		
KPK3		0.750		
KPK4		0.756		
KPK5		0.845		
KPK6		0.828		
KPK7		0.765		
KPK8		0.703		
KPK9		0.782		
PK1				0.750
PK2				0.785
PK3				0.782
PK4				0.877
PK5				0.820
PK6				0.661

Discriminant Validity

	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kerja	0.608
Kepuasan Kerja	0.594
Kinerja Pegawai	0.542
Pengalaman Kerja	0.611

Cronbach Alpha

	Cronbach's alpha
Fasilitas Kerja	0.941
Kepuasan Kerja	0.923
Kinerja Pegawai	0.893
Pengalaman Kerja	0.871

Composite Reliability

	Composite reliability
Fasilitas Kerja	0.949
Kepuasan Kerja	0.936
Kinerja Pegawai	0.913
Pengalaman Kerja	0.903

ANALISIS MODEL STRUKTURAL (INNER MODEL)

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.719	0.711
Kinerja Pegawai	0.500	0.477

F-Square

	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Pengalaman Kerja
--	-----------------	----------------	-----------------	------------------

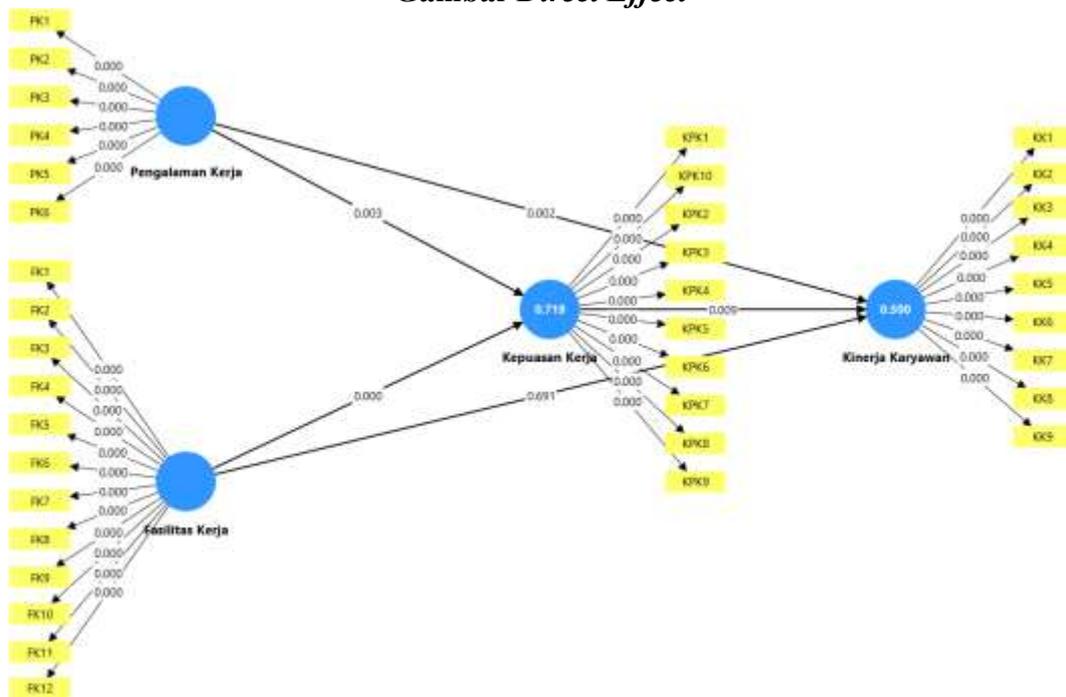
Fasilitas Kerja		0.676	0.002	
Kepuasan Kerja			0.084	
Kinerja Pegawai				
Pengalaman Kerja		0.174	0.158	

(PENGUJIAN HIPOTESIS)

Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.605	0.614	0.085	7.111	0.000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.059	-0.078	0.148	0.398	0.691
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.387	0.417	0.148	2.620	0.009
Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja	0.307	0.296	0.103	2.981	0.003
Pengalaman Kerja -> Kinerja Pegawai	0.424	0.451	0.134	3.168	0.002

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effect

	Original	Sample	Standard Deviation	T statistics	P values
--	----------	--------	--------------------	--------------	----------

	Sample (O)	Mean (M)	(STDEV)	(O/STDEV)	
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.234	0.257	0.102	2.295	0.022
Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.119	0.123	0.061	1.953	0.051

Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.605	0.614	0.085	7.111	0.000
Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0.176	0.179	0.089	1.971	0.049
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.387	0.417	0.148	2.620	0.009
Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja	0.307	0.296	0.103	2.981	0.003
Pengalaman Kerja -> Kinerja Pegawai	0.543	0.574	0.150	3.608	0.000