

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA
BERENCANA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA	: RIFKI ALFAREZI
NPM	: 2105160102
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SDM

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



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



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang di selenggarakan pada hari Selasa, tanggal 02 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RIFKI ALFAREZI
NPM : 2105160102
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

oc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D)

Penguji II

(Muhammad Arif, S.E., M.M)

Pembimbing

(Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : RIFKI ALFAREZI
NPM : 2105160102
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing

PROF. DR. SITI MUJIATUN, S.E., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



ASSOC. PROF. DR. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : Rifki Alfarezi
Npm : 2105160102
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang masalah - Batasan masalah - Rumusan masalah	20/5/25	
Bab 2	- Kerangka konseptual		
Bab 3	- Mempel - Waktu & jadwal penelitian	27/5/25	
Bab 4	Perbaiki sesuai arahan. Pengolahan data & Pembahasan Koreksi lagi	31/25 /7	
Bab 5	- Kesimpulan & Saran - Sitasi & Dosen Kita	5/25 /8	
Daftar Pustaka	- Mendelay - Sitasi Dosen umsu	13/25 /8	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjut	15/25 /8	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Juli 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Siti Mujiatun, 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 : Rifki Alfarezi
N.P.M : 2105160102
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara"** 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



Rifki Alfarezi

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA

Rifki Alfarezi

Program Studi Manajemen

E-mail: rifkialfarezi@gmail.com

Tujuan penelitian untuk menganalisis beberapa hal yaitu pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* serta untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Partial Least Square (SmartPLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja positif dan signifikan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK FACILITIES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT THE OFFICE OF WOMEN EMPOWERMENT, CHILD PROTECTION AND FAMILY PLANNING OF NORTH SUMATRA PROVINCE

Rifki Alfarezi

Management Study Program

E-mail: rifkialfarezi@gmail.com

The purpose of this study is to analyze several aspects, namely the influence of work facilities, work discipline, and job satisfaction on employee performance; the influence of work facilities and work discipline on job satisfaction; and the influence of work facilities and work discipline on employee performance through job satisfaction. This research adopts an associative approach with a sample of 50 respondents, consisting of employees at the Office of Women Empowerment, Child Protection, and Family Planning of North Sumatra Province. The data collection technique involved using a questionnaire, while the data analysis technique employed Path Analysis. To test the seven proposed hypotheses, the study used the Partial Least Square (SmartPLS) application. The results show that work facilities, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Additionally, work facilities and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, work facilities and work discipline also positively and significantly affect employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Work Facilities, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulishingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara”**. Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar –besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua Saya yaitu Bapak Sutriadi dan Ibu tercinta Erlina Lubis yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan moral, materi, dan spiritual kepada penulis serta kasih sayang yang tiada henti kepada penulis
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., MM., M.Si., CMA selaku Dekan

Fakultas Ekonomi 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. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si, selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman SariPuddin Hasibuan, SE., M.Si Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Ibu Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing Tugas akhir saya yang telah memberikan kesediaan baik waktu maupun ilmu, nasihat, saran, sangat dan masukan yang membangun untuk penulisan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik saya yang telah memberikan bimbingan selama perkuliahan.
9. Seluruh dosen dan pegawai beserta Staf Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Ibu Dwi Endah Purwanti, S.S., M.Si. selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dan seluruh Staf yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang mendukung penelitian pada penulisan tugas akhir ini
11. Kakak kandung saya, Ade Efrianti, A.Md. Ak, yang telah menjadi inspirasi sekaligus motivator dalam perjalanan studi penulis. Terima kasih atas segala nasihat, dukungan, dan keteladanan yang diberikan selama ini.

Tugas akhir ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulismengharapkan kritik dan masukan yang membangun untuk menjadi bahan pembelajaran lanjutan bagi penulis di masa yang akan datang.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Medan, Agustus 2025
Penulis

Rifki Alfarezi

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Fasilitas Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	17
2.1.2.4 Indikator Fasilitas Kerja	18
2.1.3 Disiplin Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja	20
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.4 Kepuasan Kerja	26
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	27
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	30
2.2 Kerangka Konseptual	34
2.3 Hipotesis.....	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1 Pendekatan Penelitian	44

3.2	Defenisi Operasional	44
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4	Populasi dan Sampel	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data	47
3.6	Teknik Analisis Data	47
BAB 4	HASIL PENELITIAN	53
4.1	Hasil Penelitin	53
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.2	Identitas Responden.....	53
4.1.3	Persentase Jawaban Responden.....	55
4.1.4	Analisis Variabel Penelitian.....	55
4.1.4.1	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.1.4.2	Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	57
4.1.4.3	Variabel Disiplin Kerja (X2)	59
4.1.4.4	Variabel Kepuasan Kerja (Z)	60
4.2	Analisis Data	62
4.2.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	62
4.2.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	66
4.3	Pembahasan.....	72
4.3.1	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.3.3	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	74
4.3.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	75
4.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.3.6	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	78
4.3.7	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	79
BAB 5	PENUTUP.....	81
5.1	Kesimpulan.....	81
5.2	Saran.....	82
5.3	Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Variabel	45
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	46
Tabel 3.3 Data Pegawai DP3AKB Provsu	47
Tabel 3.4 Skala Likert	48
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.4 Skala Likert	55
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	57
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X2)	59
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	60
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	63
Tabel 4.10 <i>AVE</i>	65
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	65
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	65
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	66
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	67
Tabel 4.15 <i>Path Coeficient</i>	68
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i>	70
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	64
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang berfungsi untuk mengelola karyawan secara efektif dan efisien. Di era modern ini, MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif tetapi juga pada pengembangan karyawan sebagai aset utama organisasi. Menurut (Dessler, 2020), MSDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara, penerapan MSDM yang efektif sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat. Salah satu tantangan dalam MSDM dewasa ini adalah perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja, terutama akibat perkembangan teknologi dan perubahan sosial. Misalnya, penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan, serta manajemen kinerja menjadi semakin umum.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara, kinerja karyawan sangat menentukan efektivitas program-program yang dijalankan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Menurut (Armstrong, 2014), kinerja yang baik mencakup

pencapaian tujuan organisasi serta kontribusi positif terhadap tim dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, akses terhadap teknologi, dan dukungan dari manajemen, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain fasilitas kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Menurut Geller (2016), disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana perlu menerapkan sistem pengawasan dan penilaian kinerja yang transparan untuk mendorong disiplin di kalangan pegawai.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Locke (1976) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi Dinas ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Contoh nyata dapat dilihat dari program penghargaan pegawai bulanan yang dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara nomor 8 tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan

Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara merupakan penggabungan dari dua Dinas, yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara dengan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang digabung menjadi satu dinas berdasarkan Peraturan Daerah Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2022.

Awalnya instansi ini bernama Biro Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang terbentuk sesuai dengan Peraturan Daerah nomor 7 tahun 2008 tentang Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Namun pada tahun 2017 organisasi berkembang menjadi dua Dinas yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provsu dan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provsu sesuai dengan Peraturan Daerah Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Fenomena yang ditemukan setelah melakukan riset dan wawancara pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara mengenai kinerja pegawai yaitu masih terdapat pegawai yang tidak mencapai target dalam penyusunan Program Renstra SKPD pada Tahun berjalan yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai mengeluhkan bahwa meskipun mereka telah berusaha keras, mereka tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen untuk mencapai target. Hal ini dapat dilihat pada hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Hasil Prasurvei pada Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Pegawai mampu mencapai target dalam penyusunan Program Renstra SKPD pada tahun berjalan.	12 (40%)	18 (60%)
2	Strategi yang ada sudah diimplementasikan dengan baik dalam penyusunan Renstra SKPD.	20 (66,7%)	10 (33,3%)
3	Pegawai memahami dengan baik ketentuan penyusunan Renstra SKPD yang telah ditetapkan.	16 (53,3%)	14 (46,7%)
4	Kinerja pegawai dalam penyusunan Program Renstra SKPD sudah menunjukkan hasil yang optimal.	11 (36,7%)	19 (63,3%)

Sumber: Prasurvei 2025

Berdasarkan hasil prasurvei, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam penyusunan Program Renstra SKPD masih menghadapi berbagai kendala, baik dari segi pencapaian target, implementasi strategi, pemahaman terhadap ketentuan, maupun hasil kinerja yang belum optimal. Hal ini juga sesuai dengan hasil pencapaian kinerja pelayanan DP3AKB yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2. Pencapaian Kinerja Pelayanan DP3AKB Provinsi Sumatera Utara

NO	Sasaran	Indikator	Target					Realisasi Capaian Tahun ke				
			2019	2020	2021	2022	2023	1	2	3	4	5
1	Meningkatnya implementasi PUG dalam Perencanaan dan Penganggaran bagi Perangkat Daerah	Persentase Perangkat Daerah yang melaksanakan PPRG	53%	60%	66%	85%	100%	53%	60%	66%	96%	-
2	Meningkatnya perlindungan terhadap hak perempuan dan perlindungan khusus anak serta optimalisasi kualitas layanan	Rasio kekerasan terhadap perempuan (per 100.000) penduduk perempuan	12	11	10	9	8	5	6	9	11	-
		Rasio kekerasan terhadap anak (per 100.000) penduduk usia anak	21	19	18	17	16	22	20	18	19	-
3	Meningkatnya implementasi kabupaten/ kota layak anak	Persentase Perangkat Daerah berkontribusi mewujudkan Kabupaten/Kota Layak Anak	19%	42%	58%	77%	100%	15%	38%	54%	69%	-
4	Menurunnya angka kelahiran total	TFR/Total Fertility Rate (Angka Kelahiran Total)	2,86	3,04	2,98	2,91	2,85	3,04	3,07	2,6	2,48	-

Sumber: Restra DP3AKB Provsu

Berdasarkan capaian indikator DP3, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator masih belum mencapai target yang ditetapkan. Implementasi PUG memang menunjukkan perkembangan positif dan hampir mencapai 100%, namun masih ada perangkat daerah yang belum sepenuhnya melaksanakan. Indikator

kekerasan terhadap perempuan dan anak justru belum sesuai target karena angka kasus masih lebih tinggi dari batas yang ditetapkan, menandakan perlindungan belum berjalan optimal. Indikator kabupaten/kota layak anak juga masih jauh dari target penuh meskipun terjadi peningkatan setiap tahunnya. Sementara itu, indikator angka kelahiran total (TFR) pada akhirnya berhasil mendekati target di tahun 2023, namun capaian sebelumnya sempat berfluktuasi sehingga belum konsisten.

Secara keseluruhan, meskipun ada kemajuan, sebagian besar indikator DP3 masih belum mencapai target, khususnya dalam perlindungan perempuan dan anak serta optimalisasi kontribusi daerah dalam mewujudkan kabupaten/kota layak anak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama terletak pada belum maksimalnya implementasi strategi dan kinerja pegawai, sehingga diperlukan evaluasi serta upaya perbaikan yang lebih serius.

Kemudian, fenomena permasalahan pada fasilitas kerja di instansi yaitu beberapa pegawai yang mengeluhkan fasilitas yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya alat bantu kerja dan akses terhadap teknologi informasi. Hal ini dapat dilihat pada hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3. Hasil Prasurvei pada Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Ruang kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung kenyamanan pegawai	11 (36,7%)	19 (63,3%)
2	Alat bantu kerja yang disediakan instansi sudah lengkap dan sesuai kebutuhan.	21 (70%)	9 (30%)
3	Akses terhadap teknologi informasi di instansi sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.	18 (60%)	12 (40%)
4	Fasilitas kerja yang ada secara keseluruhan sudah mendukung peningkatan kinerja pegawai.	20 (66,7%)	10 (33,3%)

Sumber: Prasurvei 2025

Berdasarkan hasil prasurvei, menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam penyediaan ruang kerja, alat bantu kerja, maupun akses teknologi informasi. Dengan demikian, permasalahan utama yang dihadapi instansi adalah fasilitas kerja yang belum memadai, sehingga perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana agar dapat menunjang kinerja pegawai secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan fasilitas kerja juga harus diperhatikan agar tidak hanya sekedar menyediakan, tetapi juga menjaga kualitasnya. Misalnya, dengan menyediakan ruang kerja yang lebih luas dan nyaman, diharapkan pegawai dapat lebih fokus dan produktif.

Disamping itu, fenomena mengenai disiplin kerja di instansi yaitu ditemukan masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Beberapa pegawai sering datang terlambat, meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa izin, serta kurang mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta berkurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja. Kondisi ini dapat dilihat pada hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4. Hasil Prasurvei pada Variabel Disiplin Kerja

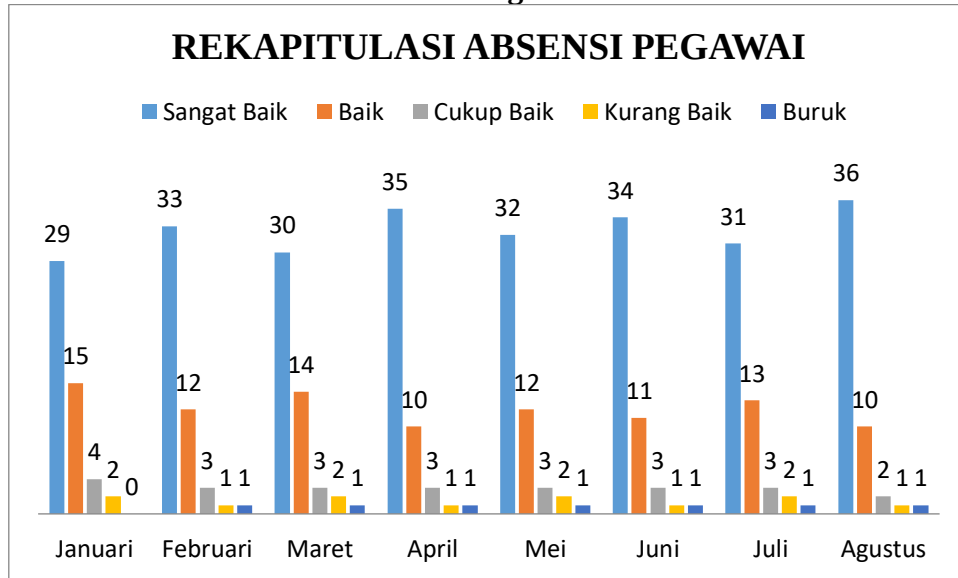
No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.	13 (43,3%)	17 (56,7%)
2	Pegawai mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di instansi.	11 (36,7%)	19 (63,3%)
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan.	18 (60%)	12 (40%)
4	Pegawai menunjukkan sikap disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	16 (53,3%)	14 (46,7%)

Sumber: Prasurvei 2025

Berdasarkan hasil prasurvei, menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah, khususnya terkait ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan,

penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan konsistensi sikap disiplin. Hal ini juga dapat dilihat pada grafik absensi pegawai dalam beberapa bulan terakhir di tahun 2025

Gambar 1.1 Grafik Absensi Pegawai DP3AKB Tahun 2025



Sumber: Personalia DP3AKB Provsu

Hasil rekapitulasi absensi pegawai dari Januari hingga Agustus 2025 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada kategori Sangat Baik dan Baik, sehingga secara umum tingkat disiplin dan kepatuhan kerja dapat dikatakan tinggi. Hal ini menjadi indikasi bahwa budaya kerja positif sudah terbentuk dengan baik di lingkungan dinas. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang masuk kategori Cukup Baik, Kurang Baik, hingga Buruk setiap bulan. Walaupun jumlahnya relatif sedikit, kondisi ini tetap menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan agar tidak mengganggu konsistensi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama dalam disiplin kerja adalah masih lemahnya kesadaran dan komitmen pegawai dalam menjalankan aturan serta tanggung jawab kerja, sehingga diperlukan

langkah-langkah pembinaan dan pengawasan lebih lanjut untuk meningkatkan kedisiplinan.

Lebih lanjut, fenomena permasalahan mengenai kepuasan kerja yaitu masih adanya beberapa pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Salah satu alasan utama adalah kurangnya dukungan dari manajemen dalam hal pengembangan karir dan peningkatan keterampilan. Pegawai yang merasa tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang cenderung merasa frustrasi dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat pada hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5. Hasil Prasurvei pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.	12 (40%)	18 (60%)
2	Manajemen memberikan dukungan yang baik dalam pengembangan karir pegawai.	10 (33,3%)	20 (66,7%)
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan sesuai kebutuhan pekerjaan.	11 (36,7%)	19 (63,3%)
4	Secara keseluruhan, saya merasa puas terhadap dukungan manajemen dalam menunjang pekerjaan saya.	13 (43,3%)	17 (56,7%)

Sumber: Prasurvei 2025

Berdasarkan hasil prasurvei, menunjukkan bahwa masalah utama kepuasan kerja pegawai terletak pada kurangnya dukungan manajemen dalam hal pengembangan karir dan peningkatan keterampilan. Akibatnya, sebagian pegawai merasa frustrasi, kurang termotivasi, dan tidak sepenuhnya puas terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, diperlukan langkah perbaikan berupa peningkatan program pengembangan karir, pelatihan, serta dukungan manajerial agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan faktor material, tetapi juga dengan pengembangan diri. Beberapa pegawai merasa bahwa manajemen kurang memahami kebutuhan

mereka, sementara manajemen beranggapan bahwa semua fasilitas dan program yang ada sudah cukup memadai. Oleh karena itu, penting untuk melakukan komunikasi yang terbuka antara kedua belah pihak agar dapat menemukan solusi yang tepat.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Fasilitas kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai dalam penyusunan Program Renstra SKPD masih menghadapi berbagai kendala, baik dari segi pencapaian target, implementasi strategi, pemahaman terhadap ketentuan, maupun hasil kinerja yang belum optimal.
2. Beberapa pegawai mengeluhkan fasilitas yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya alat bantu kerja dan akses terhadap teknologi informasi.
3. Disiplin kerja pegawai masih rendah, khususnya terkait ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan konsistensi sikap disiplin.
4. Masih adanya beberapa pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Salah satu alasan utama adalah kurangnya dukungan dari manajemen dalam hal

pengembangan karir dan peningkatan keterampilan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada kinerja, fasilitas kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjaspegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerjaspegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara fasilitas kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis yang signifikan bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Pertama, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, akses terhadap

teknologi informasi, dan fasilitas kesehatan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan pada kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dengan menggunakan skala interval.

Menurut (Firjatullah, 2023) kinerja atau performance merupakan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mustika & Utomo, 2013). Lalu (Mardiana & Novalia, 2020) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Lestary & Harmon, 2017).

Menurut (Jufrizen, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Lesmana & Rivaldo, 2023) kinerja melibatkan pencapaian tugas sesuai dengan tanggung jawab yang tidak hanya terkait dengan aspek kuantitas tetapi juga melibatkan aspek hukum, legalitas, moral, dan etika.

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Dewi, 2016) bahwa terdapat tujuan dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Membedakan kemampuan antara pegawai yang satu dengan yang lain.
- 2) Memperbaiki komunikasi yang terjadi antara pegawai dengan atasan lewat rapat akan penilaian pegawai.
- 3) Memberikan sarana berupa pelatihan, naik posisi, dan sebagai pengambilan keputusan dalam pemindahan kerja pegawai.
- 4) Mengembangkan semangat kerja para pegawai.
- 5) Mengembangkan nilai kinerja pegawai.
- 6) Sarana untuk dijadikan sebagai penilaian dalam memberikan bonus kepada pegawai.

7) Meningkatkan rasa kesadaran karyawan akan kewajibannya.

Menurut (Nabila & Syarvina, 2022) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.1.3 Faktor faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja yang belum optimal pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar organisasi. Ada tiga faktor antara lain, faktor sumber daya

manusia, faktor struktur organisasi, dan faktor kepemimpinan. Sumberdaya manusia adalah kekuatan pendorong organisasi dan alat hidup yang terkait dengan efisiensi pelanggan dan organisasi. Kedua, struktur organisasi yang dirancang secara tidak tepat dapat menurunkan kinerja organisasi dan mencegah fungsi fungsi dalam organisasi berjalan dengan lancar. Beberapa struktur yang ada juga dapat mengganggu atau tidak berkinerja baik.

Kinerja organisasi yang tidak seragam dan tidak optimal disebabkan oleh pola dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif, yang menyebabkan kinerja yang buruk di seluruh organisasi. Kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang dapat mengisi kekosongan dalam struktur yang ada, memudahkan mekanisme kerja, dan memotivasi pegawai secara efektif untuk bekerja dengan baik.

Menurut (Asri & Febiana, 2025) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima, yaitu sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat pegawai merasa betah serta fokus dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti penuh konflik, bising, atau tidak tertata akan mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan antar rekan kerja dan atasan, yang berperan penting dalam membentuk semangat kerja.

2) Fasilitas kerja

Kinerja pegawai sangat bergantung pada tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Peralatan yang lengkap, teknologi yang up-to-date, serta dukungan

infrastruktur yang baik akan mempercepat dan mempermudah pekerjaan. Kekurangan fasilitas dapat menimbulkan hambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga target kerja tidak tercapai dengan optimal.

3) Disiplin kerja

Disiplin mencerminkan kesungguhan pegawai dalam mematuhi aturan dan tanggung jawab. Pegawai yang disiplin mampu mengatur waktu, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Dengan adanya disiplin, organisasi dapat menjaga ritme kerja yang stabil dan konsisten, sehingga produktivitas meningkat.

4) Stres kerja

Stres kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kesehatan mental maupun fisik pegawai. Kondisi ini menyebabkan menurunnya motivasi, semangat, serta daya konsentrasi sehingga hasil kerja tidak maksimal. Namun, tingkat stres yang wajar bisa menjadi pemicu tantangan yang sehat untuk meningkatkan performa. Oleh karena itu, pengelolaan stres sangat penting untuk menjaga kinerja tetap optimal.

5) Kepuasan kerja

Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, loyal, dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja muncul dari berbagai faktor, seperti penghargaan, gaji yang layak, peluang karier, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Jika pegawai merasa puas, maka mereka akan bekerja dengan sepenuh hati sehingga kinerjanya meningkat.

Kelima faktor ini saling berkaitan, lingkungan dan fasilitas mendukung aktivitas kerja, disiplin menjaga konsistensi, stres yang terkendali membantu

stabilitas mental, dan kepuasan kerja mendorong motivasi. Kombinasi yang baik dari semuanya akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut (Pramudya & Purnama, 2023) Indikatornya adalah:

1) **Tingkat kerapian pekerjaan.**

Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) **Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.**

Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.

3) **Kualitas pekerjaan.**

Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.

4) **Kuantitas pekerjaan.**

Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

5) **Pengetahuan kerja.**

Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Definisi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut.

Menurut (Putri, 2023) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Menurut (Anandita, 2021) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Fasilitas dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap sebagai suatu alat. Sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya. Fasilitas adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia (Kurnia, 2019).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka

waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. (Armawati, 2023).

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Fasilitas Kerja

Tujuan memiliki fasilitas kerja yang baik mendukung kebutuhan fisik dan psikologis karyawan. Mereka menekankan bahwa fasilitas yang baik dapat meningkatkan interaksi sosial, komunikasi, dan kolaborasi di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim dan organisasi. Menurut (Manullang, 2021) fasilitas kerja sebagai sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

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 ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas kerja

Menurut (Harpis & Bahri, 2020) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah:

- 1) Desain fasilitas.
- 2) Nilai fungsi.
- 3) Estetika.
- 4) Kondisi yang mendukung.
- 5) Peralatan penunjang.

Adapun menurut (Harpis & Bahri, 2020) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah:

- 1) Perencanaan spasial.
- 2) Perencanaan ruangan.
- 3) Perlengkapan/perabotan.
- 4) Tata cahaya, warna.
- 5) Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Anandita, 2021) ada lima indikator Fasilitas Kerj, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan.

Di dalam suatu pekerjaan fasilitasnya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.

- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja.

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang

di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

3) Mudah dalam penggunaan.

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang di miliki karyawan.

4) Mempercepat proses kerja.

Fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target.

5) Penempatan ditata dengan benar.

Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tepat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, dsb, sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2014a).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (M. Hasibuan, 2014)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014).

Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu untuk memastikan karyawan mematuhi aturan atau prosedur yang ada, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Menurut (Rizki & Suprajang, 2017) Maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja yaitu:
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara seran dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi nya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut (Sutrisno, 2018) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasaikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam

memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

- 5) Lingkungan Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Lingkungan Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Lingkungan Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

- 8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut (Agustini, 2013), diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2018) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan wujud dalam bentuk perasaan terhadap pekerjaan seseorang, situasi saat bekerja serta hubungan kepada rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai. Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara balas dan jasa kerja pegawai dari perusahaan, dan dapat disimpulkan bahwa setiap individu dapat merasakan pekerjaan yang dihasilkan terhadap aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja (Nurbahar, 2015).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat

individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya (Hasibuan, 2006).

Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja pegawai, baik yang berupa finansial maupun yang “non finansial” (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja pegawai merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Andika, 2019). Sedangkan menurut (Hasibuan & Wahyuni, 2022) kepuasan kerja pegawai adalah perasaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari para pegawai yang memandang pekerjaan mereka. Adapula menurut (Arda, 2017) sikap atau perasaan pegawai yang menunjukkan hasil positif dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional atau sikap rasa atau tidak puasnya terhadap pekerjaan yang dilakukan pada setiap masing masing individu.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Oleh

karena itu, memahami tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa 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

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4) Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Sedangkan menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2) Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

3) Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2014b) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Pendapat (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

- 3) Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

- 4) Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

- 5) Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2) Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6) Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Indikator kepuasan kerja menjadi elemen kunci dalam memahami dan mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut pendapat (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1) *Turnover*.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2) Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawai- pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4) Tingkat Pekerjaan.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaanya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5) Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memepengaruhi kepuasan pegawai.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang

sama.

2) Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3) Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4) Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5) Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berasal dari konsep ilmu atau teori, yang digunakan untuk landasan penelitian ilmiah, yang berawal dari tinjauan pustaka. Jadi, kerangka konseptual adalah ringkasan dari tinjauan pustaka yang dapat menghubungkan dengan garis yang sesuai dengan variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual menurut (Pramono, 2019) adalah sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui sebuah penelitian. Kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai instrumen agar

dapat menjabarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi dengan menggunakan konsep supply and demand reduction dan konsep kejahatan transnasional.

2.1.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut. (Putri, 2023) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Jufrizen, 2021), menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Harpis & Bahri, 2020) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anandita, 2021), Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Achmad Tirmidzi, 2024), Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2018).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017b), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, S., Afandi, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

2.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hameed & Amjad, 2009), fasilitas yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, fasilitas kerja mencakup berbagai elemen seperti ruang kerja, peralatan, teknologi, serta lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan merujuk pada berbagai studi terdahulu yang relevan.

Fasilitas kerja terdiri dari berbagai elemen yang dapat memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Oldham & Hackman, 2010), fasilitas yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan dasar yang dikemukakan oleh Maslow, di mana kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan kenyamanan harus dipenuhi sebelum karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Misalnya, ruang kerja yang nyaman, akses ke teknologi yang memadai, dan fasilitas rekreasi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian oleh (Lee & Brand, 2005) juga menunjukkan bahwa kualitas lingkungan fisik, termasuk pencahayaan, suhu, dan kebisingan, dapat memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman cenderung merasa lebih bahagia dan lebih produktif. Misalnya, sebuah studi yang dilakukan di sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia menemukan bahwa peningkatan pencahayaan dan ventilasi di ruang kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan (Sari, 2021).

Namun, tidak semua fasilitas kerja memberikan dampak positif. Penelitian oleh (Duxbury & Higgins, 2001) menunjukkan bahwa fasilitas yang terlalu mewah atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan survei dan analisis kebutuhan karyawan sebelum melakukan investasi dalam fasilitas kerja. Dengan memahami preferensi dan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih memuaskan.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Roberson dan Steinhauer (2016), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan hingga 30%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja sangat signifikan. Dalam konteks ini, disiplin kerja mencakup berbagai faktor, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan etika kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, serta mengkaji penelitian terdahulu yang relevan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan. Menurut survei yang dilakukan oleh (Gallup, 2020), hanya 34% karyawan di seluruh dunia merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang perlu memperbaiki aspek disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak hanya

berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017), disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri dan mematuhi aturan serta prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, dan tanggung jawab. Dalam banyak organisasi, disiplin kerja menjadi salah satu indikator kinerja yang penting, karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Chen & Silverthorne, 2005) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa disiplin kerja yang baik berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam perkembangan sebuah perusahaan perhatian terhadap pekerja mutlak dilakukan, dalam hal menjadi perusahaan lebih produktif mencapai sasaran yang diinginkan, untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Adanya kepuasan kerja yang diharapkan pegawai tentunya akan menjadi suatu ukuran dari pelaksanaan tugas yang akan dikerjakan.

Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Paparang et al., 2021), (Adha et al., 2019), (Jufrizen, 2016), (Citrawati & Khuzaini, 2021), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Jufrizen & Kandhita, 2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Spector, (2012) fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk fasilitas yang tersedia di tempat kerja.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, akses teknologi yang memadai, serta fasilitas rekreasi telah terbukti meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Misalnya, Google dikenal dengan fasilitas kerja yang inovatif, seperti ruang santai dan area kerja terbuka, yang berkontribusi pada kepuasan dan kinerja karyawan mereka (Schmidt & Rosenberg, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam fasilitas kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada hasil yang dicapai oleh perusahaan.

Selain itu, studi oleh Becker, Huselid & Ulrich (2016) menemukan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam fasilitas kerja cenderung memiliki tingkat

turnover yang lebih rendah. Karyawan yang merasa dihargai melalui penyediaan fasilitas yang baik lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dihasilkan dari fasilitas yang memadai dapat berkontribusi pada stabilitas tim dan pengurangan biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua fasilitas akan memberikan dampak yang sama terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh (Oldham & Hackman, 2010) menunjukkan bahwa jenis dan kualitas fasilitas yang disediakan harus sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan survei dan analisis untuk memahami apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh karyawan mereka.

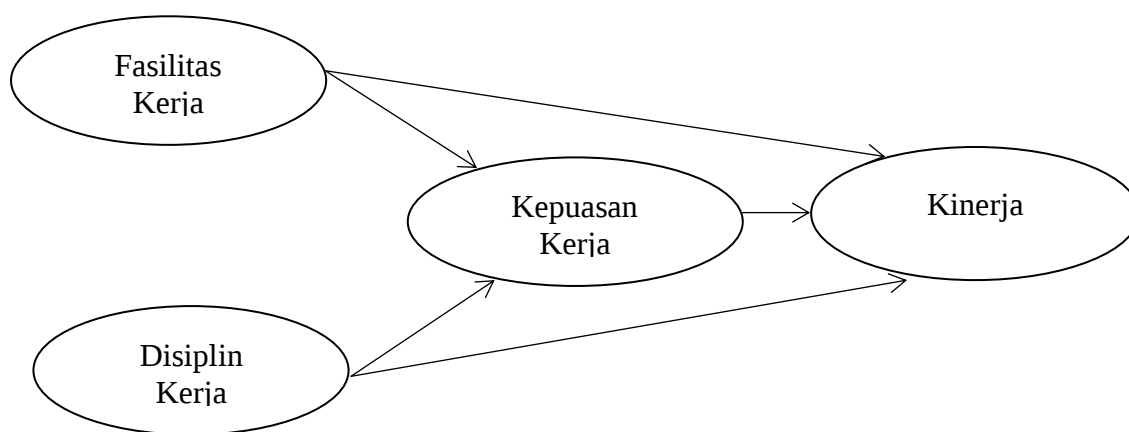
2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan (Robinson & Judge, 2017).

Kepuasan kerja, di sisi lain, adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ismail & Ali, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini adalah bagian dari kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Kurniawati, 2017) hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Berdasarkan rumusan masalah,

tujuan penelitian dan melihat hasil sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis, maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
4. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
5. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
6. Adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
7. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. (Salma, 2021) Metode penelitian survei digambarkan sebagai metode penelitian kuantitatif yang mengumpulkan data yang terjadi pada masa lalu atau masa kini. Hubungan antara keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, variabel sosiologis dan psikologis dari sampel populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terperinci, dan temuan penelitian secara umum biasanya dapat digeneralisasikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional menurut (Agustian et al., 2019) adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. Suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3.1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya	1. Tingkat kerapian pekerjaan. 2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Kualitas pekerjaan. 4. Kuantitas pekerjaan. 5. Pengetahuan kerja. (Pramudya & Purnama, 2023)
Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna,	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar (Anandita, 2021)
Disiplin Kerja	Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Tingkat Kehadiran, 2. Tata Cara Kerja, 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran Bekerja, 5. Tanggung jawab (Fathoni, 2015)
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja pegawai merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri. 3. Kepuasan dengan promosi. 4. Kepuasan dengan sikap atasan. 5. Kepuasan dengan rekan kerja.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Jl. Iskandar Muda No. 272, Kel. Petisah Tengah. Medan Petisah, Sumatera Utara 20112.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari minggu pertama di bulan April 2025- Agustus 2025. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025			
		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.	Penyempurnaan Proposal									■											
6.	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
7.	Pengolahan dan Analisis Data													■	■	■	■				
9.	Bimbingan Tugas Akhir																	■	■	■	■
10.	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: Penulis (2025)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Berikut jumlah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

Tabel 3.3. Data Pegawai DP3AKB Provsu

Unit Kerja	Jumlah
Sekretariat	9
PHA dan Kualitas Keluarga	8
Perlindungan Perempuan dan perlindungan Khusus Anak	8
PUG dna Pemberdayaan Perempuan	8
Pengendalian Penduduk	9
Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera	8
Total	50

Sumber: disppakb.sumutprov.go.id (2025)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 50 sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang citra merek dan periklanan dan keputusan pembelian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelempok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang

mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini, (Sugiyono, 2013) yaitu:

Tabel 3.4. Penilaian Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

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 ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam 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 pemprediksian. Variabel laten adalah linear 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 konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak 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 ver. 3 for Windows*. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

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 menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) Convergent Validity

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (Ghozali, 2013) 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 refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Hair et al., 2016).

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 adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- 1) Nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah *substantial* (kuat).
- 2) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- 3) nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah *weak* (lemah) (Hair et all., 2016).

3.6.2.2 f^2 Effect Size (*f-Square*)

f^2 Effect Size (*f-Square*) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *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). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*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 dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi 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/online trust*), memediasi pengaruh variabel eksogen (*X/perceived risk*) terhadap variabel endogen (*Y/consumer buying decision*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (*Z/online trust*), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (*X/perceived risk*) terhadap variabel endogen (*Y/consumer buying decision*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) *Total Effect* (Pengaruh Total)

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

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel fasilitas kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang sebagai sampel penelitian.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	36.0	36.0	36.0
	Perempuan	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 orang (64%) karyawan perempuan dan 18 orang (36%) karyawan laki-laki pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin perempuan. Hal

ini menunjukkan bahwa instansi tersebut didominasi oleh tenaga kerja perempuan, yang sesuai dengan fokus dan tugas instansi dalam bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Dominasi gender ini juga dapat memengaruhi dinamika kerja serta kebijakan internal yang berkaitan dengan kesetaraan gender dan kesejahteraan karyawan.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	4.0	4.0	4.0
	Diploma	6	12.0	12.0	16.0
	S1	29	58.0	58.0	74.0
	S2	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (58%) karyawan yang berlatar pendidikan S1, 13 (26%) karyawan yang berlatar pendidikan S2, 6 (12%) karyawan yang berlatar pendidikan Diploma dan 2 (4%) karyawan yang berlatar pendidikan SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Tingginya tingkat pendidikan ini mencerminkan bahwa instansi tersebut cenderung merekrut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akademik yang baik untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara profesional.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	15	30.0	30.0	30.0
	6-10 Tahun	22	44.0	44.0	74.0
	> 10 Tahun	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 22 (40%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 15 (30%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5, dan 13 (26%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara memiliki masa kerja menengah, yaitu antara 6 hingga 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang dapat berkontribusi terhadap efektivitas kerja serta pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. 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.

4.1.4 Analisis Variabel Penelitian

4.1.4.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	64	4	8	3	6	0	0	11	22	50	100
2	32	64	3	6	4	8	0	0	11	22	50	100
3	32	64	4	8	3	6	1	2	10	20	50	100
4	30	60	3	6	3	6	3	6	11	22	50	100
5	26	52	7	14	0	0	2	4	15	15	3050	100
6	37	74	7	14	0	0	0	0	6	12	50	100
7	33	66	5	10	3	6	0	0	9	18	50	100
8	29	58	11	22	1	2	2	4	7	14	50	100
9	34	68	5	10	3	6	5	10	3	6	50	100
10	25	50	7	14	0	0	2	4	16	32	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu memastikan hasil pekerjaan disusun dengan rapi dan teratur mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64%.
- 2) Jawaban responden saya memperhatikan detail agar pekerjaan terlihat rapi dan mudah dipahami mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64%.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64%.
- 4) Jawaban responden saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa menunda mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60%.
- 5) Jawaban responden saya selalu berupaya menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.
- 6) Jawaban responden saya memastikan setiap tugas yang saya kerjakan sesuai standar kualitas yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74%.

- 7) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang menjadi tanggung jawab saya setiap hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66%.
- 8) Jawaban responden saya merasa produktif dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan di kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
- 9) Jawaban responden saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik di instansi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68%.
- 10) Jawaban responden saya terus berusaha meningkatkan pengetahuan tentang prosedur kerja dan aturan dinas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.

4.1.4.2 Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel fasilitas kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	72	4	8	2	4	0	0	8	16	50	100
2	35	70	2	4	3	6	2	4	8	16	50	100
3	30	60	4	8	4	8	2	4	10	20	50	100
4	35	70	6	12	3	6	0	0	6	12	50	100
5	27	54	14	28	1	2	2	4	6	12	50	100
6	26	52	14	28	1	2	3	6	6	12	50	100
7	27	54	4	8	5	10	0	0	14	28	50	100
8	21	42	20	40	1	2	2	4	6	12	50	100
9	28	56	13	26	2	4	2	4	5	10	50	100
10	29	58	6	12	0	0	1	2	14	28	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel fasilitas kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 72%.
- 2) Jawaban responden saya mendapatkan perlengkapan kerja yang mendukung tugas saya sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 70%.
- 3) Jawaban responden saya dapat bekerja lebih maksimal dengan fasilitas yang tersedia saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.
- 4) Jawaban responden saya merasa fasilitas kerja membantu meningkatkan hasil kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 70%.
- 5) Jawaban responden saya tidak mengalami kesulitan saat menggunakan fasilitas yang disediakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
- 6) Jawaban responden saya dapat mengoperasikan fasilitas kerja dengan lancar tanpa hambatan berarti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.
- 7) Jawaban responden saya lebih efisien dalam bekerja berkat adanya fasilitas yang memadai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54%.
- 8) Jawaban responden saya merasa proses pekerjaan berjalan lebih cepat dengan dukungan fasilitas yang tersedia mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42%.
- 9) Jawaban responden saya mudah menemukan fasilitas kerja karena penempatannya rapi dan tepat mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56%.

- 10) Jawaban responden saya merasa nyaman dengan pengaturan fasilitas di ruang kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.

4.1.4.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	64	4	8	2	4	0	0	12	24	50	100
2	23	46	19	38	3	6	0	0	5	10	50	100
3	29	58	6	12	1	2	0	0	14	28	50	100
4	39	78	3	6	2	4	0	0	6	12	50	100
5	28	56	9	18	13	26	0	0	0	0	50	100
6	37	74	6	12	2	4	0	0	5	10	50	100
7	27	54	4	8	5	10	0	0	14	28	50	100
8	27	54	9	18	4	8	0	0	10	20	50	100
9	29	58	5	10	4	8	0	0	12	24	50	100
10	34	68	3	6	3	6	0	0	10	20	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64%.
- 2) Jawaban responden saya jarang meninggalkan pekerjaan tanpa izin resmi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46%.
- 3) Jawaban responden saya melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan kerja yang berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
- 4) Jawaban responden saya memahami dan menerapkan prosedur kerja dengan baik dalam setiap tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 78%.

- 5) Jawaban responden saya mematuhi arahan dan instruksi dari atasan dengan penuh tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56%.
- 6) Jawaban responden saya menghargai keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74%.
- 7) Jawaban responden saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54%.
- 8) Jawaban responden saya selalu berusaha bekerja dengan penuh kesungguhan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
- 9) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
- 10) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68%.

4.1.4.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	76	4	8	1	2	0	0	7	14	50	100
2	39	78	3	6	2	4	0	0	6	12	50	100
3	32	64	2	4	3	6	0	0	13	26	50	100
4	38	76	3	6	1	2	0	0	8	16	50	100
5	33	66	8	16	2	4	2	4	5	10	50	100
6	27	54	9	18	5	10	0	0	9	18	50	100
7	31	62	4	8	5	10	0	0	10	20	50	100
8	24	48	10	20	1	2	0	0	15	30	50	100
9	34	68	8	16	1	2	0	0	7	14	50	100
10	34	68	5	10	2	4	2	4	7	14	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya puas dengan jumlah gaji yang saya terima sesuai tanggung jawab pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 76%.
- 2) Jawaban responden saya merasa gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 78%.
- 3) Jawaban responden saya merasa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan minat dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64%.
- 4) Jawaban responden saya puas karena pekerjaan saya memberikan tantangan yang positif mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 76%.
- 5) Jawaban responden saya puas dengan peluang promosi jabatan yang tersedia di lingkungan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66%.
- 6) Jawaban responden saya merasa proses promosi di kantor ini berjalan secara adil dan terbuka mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
- 7) Jawaban responden saya puas karena atasan saya bersikap adil dan profesional dalam memimpin saya nyaman berkomunikasi dan berdiskusi dengan atasan terkait pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62%.
- 8) Jawaban responden saya merasa atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang baik dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48%.

- 9) Jawaban responden saya puas memiliki rekan kerja yang saling membantu dan bekerja sama dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68%.
- 10) Jawaban responden saya merasa lingkungan kerja saya kondusif karena hubungan antar rekan sangat positif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

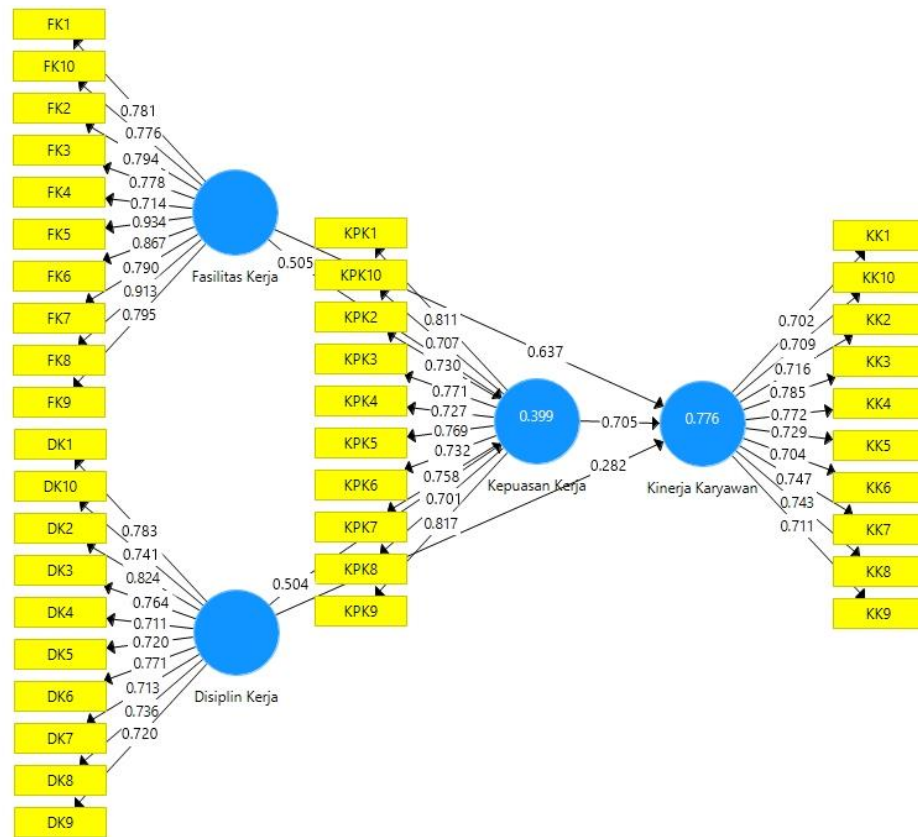
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
DK1	0,783			
DK10	0,741			
DK2	0,824			
DK3	0,764			

DK4	0,711			
DK5	0,720			
DK6	0,771			
DK7	0,713			
DK8	0,736			
DK9	0,720			
FK1		0,781		
FK10		0,776		
FK2		0,794		
FK3		0,778		
FK4		0,714		
FK5		0,934		
FK6		0,867		
FK7		0,790		
FK8		0,913		
FK9		0,795		
KK1				0,702
KK10				0,709
KK2				0,716
KK3				0,785
KK4				0,772
KK5				0,729
KK6				0,704
KK7				0,747
KK8				0,743
KK9				0,711
KPK1			0,811	
KPK10			0,707	
KPK2			0,730	
KPK3			0,771	
KPK4			0,727	
KPK5			0,769	
KPK6			0,732	
KPK7			0,758	
KPK8			0,701	
KPK9			0,817	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

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

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,541
Fasilitas Kerja	0,547
Kepuasan Kerja	0,533
Kinerja Karyawan	0,582

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (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 diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,53$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,785
Fasilitas Kerja	0,794
Kepuasan Kerja	0,780
Kinerja Karyawan	0,816

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (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*, 0,53-0,70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,824
Fasilitas Kerja	0,857
Kepuasan Kerja	0,712
Kinerja Karyawan	0,858

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

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).

Tabel 4.13. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,399	0,373
Kinerja Karyawan	0,776	0,762

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.762 Artinya kemampuan variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 76,2% dengan demikian model tergolong kuat. *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.373. Artinya kemampuan variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 37,3% dengan demikian model tergolong lemah.

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). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi

apakah variabel 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 4.14. *F-Square*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0,110	0,078
Fasilitas Kerja	0,203	0,309
Kepuasan Kerja		0,737

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

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

- 1) Variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,309 , maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,078, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0,203, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0,110, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 5) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai = 0,737, maka efek yang besar dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

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

Tabel 4.15. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,282	0,312	0,124	2,282	0,023
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,637	0,617	0,117	4,314	0,000
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0,504	0,486	0,158	3,194	0,001
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,505	0,514	0,149	3,397	0,001
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,705	0,669	0,172	4,109	0,000

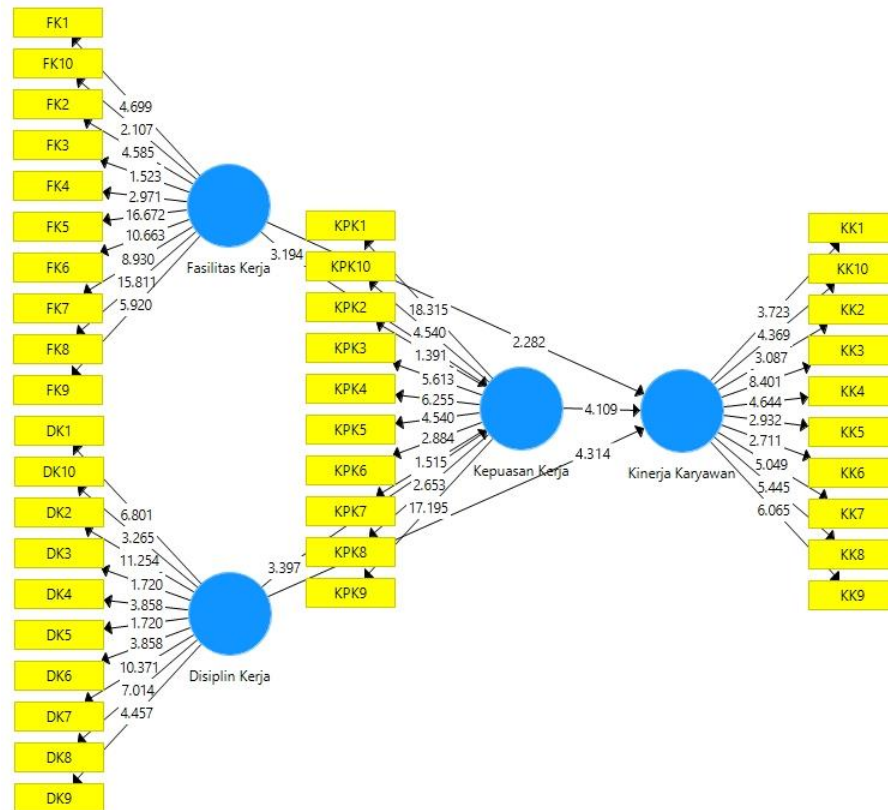
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

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

- X1 terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,282$ dan $P\text{-Value} = 0,023 < 0.05$ artinya, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- X2 terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,314$ dan $P\text{-Value} = 0,000 < 0.05$ artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
- X1 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,194$ dan $P\text{-Value} = 0.001 < 0.05$ artinya, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- X2 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,397$ dan $P\text{-Value} = 0.001 < 0.05$

artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.

- e) Z terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,109$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (Juliandi, 2018) adalah:

- a) Jika nilai $P-Values < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator kepuasan

kerja, memediasi pengaruh variabel eksogen fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel endogen kinerja karyawan.

- b) Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator kepuasan kerja, tidak memediasi pengaruh variabel eksogen fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap variabel endogen kinerja karyawan.

Tabel 4.16. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,355	0,317	0,123	2,885	0,004
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,356	0,351	0,159	2,232	0,026

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- a) Pengaruh tidak langsung $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 2,885, dengan $P\text{-Values} 0,004 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Pengaruh tidak langsung $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 2,232 dengan $P\text{-Values} 0,026 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

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

Tabel 4.17. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,637	0,629	0,140	4,544	0,000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,319	0,334	0,147	2,177	0,030
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0,504	0,486	0,158	3,194	0,001
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,505	0,514	0,149	3,397	0,001
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,705	0,669	0,172	4,109	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- Total effect* untuk hubungan fasilitas kerja dan kinerja karyawan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,544 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,177 dengan $P-Values$ $0,030 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan fasilitas kerja dan kepuasan kerja nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,194 dengan $P-Values$ $0,001 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan disiplin kerja dan kepuasan kerja nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,397 dengan $P-Values$ $0,001 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,109 dengan $P-Values$ $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,282$ dan $P-Values$ 0,023 dengan taraf signifikan $0,023 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut. (Putri, 2023) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Jufrizen, 2021), menyimpulkan

bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Harpis & Bahri, 2020) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anandita, 2021), Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari (Achmad Tirmidzi, 2024), Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,314$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2018).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al.,

2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Juman, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, S., Afandi, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

4.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,194$ dan $P-Values$ 0,001 dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hameed & Amjad, 2009), fasilitas yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, fasilitas kerja mencakup berbagai elemen seperti ruang kerja, peralatan, teknologi, serta lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan merujuk pada berbagai studi terdahulu yang relevan.

Fasilitas kerja terdiri dari berbagai elemen yang dapat memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Oldham & Hackman, 2010), fasilitas yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan dasar yang dikemukakan oleh Maslow, di mana

kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan kenyamanan harus dipenuhi sebelum karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Misalnya, ruang kerja yang nyaman, akses ke teknologi yang memadai, dan fasilitas rekreasi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian oleh (Lee & Brand, 2005) juga menunjukkan bahwa kualitas lingkungan fisik, termasuk pencahayaan, suhu, dan kebisingan, dapat memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman cenderung merasa lebih bahagia dan lebih produktif. Misalnya, sebuah studi yang dilakukan di sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia menemukan bahwa peningkatan pencahayaan dan ventilasi di ruang kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan (Sari, 2021).

Namun, tidak semua fasilitas kerja memberikan dampak positif. Penelitian oleh (Duxbury & Higgins, 2001) menunjukkan bahwa fasilitas yang terlalu mewah atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan survei dan analisis kebutuhan karyawan sebelum melakukan investasi dalam fasilitas kerja. Dengan memahami preferensi dan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih memuaskan.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,397$ dan $P-Values$ 0,001 dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas

dan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Roberson dan Steinhauer (2016), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan hingga 30%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja sangat signifikan. Dalam konteks ini, disiplin kerja mencakup berbagai faktor, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan etika kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, serta mengkaji penelitian terdahulu yang relevan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan. Menurut survei yang dilakukan oleh (Gallup, 2020), hanya 34% karyawan di seluruh dunia merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang perlu memperbaiki aspek disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017), disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri dan mematuhi aturan serta prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, dan tanggung jawab. Dalam banyak organisasi, disiplin kerja menjadi salah satu indikator kinerja yang penting, karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Chen & Silverthorne, 2005) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa disiplin kerja yang baik berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,109$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam perkembangan sebuah perusahaan perhatian terhadap pekerja mutlak dilakukan, dalam hal menjadi perusahaan lebih produktif mencapai sasaran yang diinginkan, untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Adanya kepuasan kerja yang diharapkan pegawai tentunya akan menjadi suatu ukuran dari pelaksanaan tugas yang akan dikerjakan.

Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Paparang et al., 2021), (Adha et al., 2019), (Jufrizen, 2016), (Citrawati & Khuzaini, 2021), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Jufrizen & Kandhita, 2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,885$ dan $P-Values$ 0,004 dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Spector, (2012) menjelaskan, fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk fasilitas yang tersedia di tempat kerja.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, akses teknologi yang memadai, serta fasilitas rekreasi telah terbukti meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Misalnya, Google dikenal dengan fasilitas kerja yang inovatif, seperti ruang santai dan area kerja terbuka, yang berkontribusi pada kepuasan dan kinerja karyawan mereka (Schmidt & Rosenberg, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam fasilitas kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada hasil yang dicapai oleh perusahaan.

Selain itu, studi oleh Becker, Huselid & Ulrich (2016) menemukan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam fasilitas kerja cenderung memiliki tingkat

turnover yang lebih rendah. Karyawan yang merasa dihargai melalui penyediaan fasilitas yang baik lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dihasilkan dari fasilitas yang memadai dapat berkontribusi pada stabilitas tim dan pengurangan biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua fasilitas akan memberikan dampak yang sama terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh (Oldham & Hackman, 2010) menunjukkan bahwa jenis dan kualitas fasilitas yang disediakan harus sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan survei dan analisis untuk memahami apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh karyawan mereka.

4.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,232$ dan $P-Values$ 0,026 dengan taraf signifikan $0,026 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan (Robinson &

Judge, 2017).

Kepuasan kerja, di sisi lain, adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ismail & Ali, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
3. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
6. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan

Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

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

1. Pimpinan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan dukungan moral dan operasional kepada karyawan, seperti melalui evaluasi rutin, pemberian umpan balik positif, dan penghargaan atas pencapaian target. Pendekatan ini akan meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal..
2. Dinas perlu mengalokasikan anggaran untuk memperbaiki fasilitas kerja, seperti memperluas ruang kantor, memperbarui peralatan kerja yang sudah tidak layak, dan menyediakan sarana kerja yang ergonomis. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai.
3. Lakukan pembinaan secara berkala untuk menumbuhkan budaya kerja disiplin dan profesional. Penerapan aturan yang tegas namun adil terkait waktu kerja dan etika kantor perlu ditekankan, serta disertai pembinaan berupa pelatihan motivasi dan etos kerja bagi seluruh pegawai.
4. Kepala dinas disarankan menyusun program pelatihan dan pengembangan karir yang terstruktur, termasuk pelatihan teknis, soft skills, serta kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan atau seminar. Langkah ini akan menunjukkan perhatian dinas terhadap kemajuan individu pegawai dan meningkatkan

kepuasan kerja secara keseluruhan.

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 untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam 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. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner bergantung pada persepsi subjektif responden, yang mungkin dipengaruhi oleh kondisi emosional atau pengalaman pribadi mereka pada saat mengisi kuesioner. Hal ini bisa menyebabkan bias dalam hasil penelitian.
3. Pengambilan data dilakukan pada periode waktu tertentu, yang mungkin tidak mencerminkan kondisi yang lebih dinamis di kemudian hari. Kondisi eksternal yang berubah dapat mempengaruhi hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–135.
- Anandita, S. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 881–889.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Anggrainy, I. F., & Darsono. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Arda, M. (2017a). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arda, M. (2017b). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.

- Armawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 112–122.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(2), 141–162.
- Asri, D. H., & Febiana, A. R. (2025). Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(1), 1770-1790.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S., Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- Becker, B., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2016). *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*. Harvard Business Press.
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 60–73.
- Caliskan, Y. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 31–48.
- Christalisana, C. (2018). Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Fondasi*, 7(1), 87–98.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Dewi, T. (2016). Pengaruh Crisis Preparedness dan Crisis Prevention terhadap Employee's Performance Crisis. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas*, 1(1), 5–24.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Firjatullah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hair Jr, J., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In Sage.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- 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), 13–27.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen dasar. Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Holmes, L. (2023). Antecedent Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Merbau Selatan. *Universitas Medan Area*, 1(1), 1–10.

- Jenita, N. K. S. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (hal. Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kurnia, E. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawati, putri. (2017). Metodologi Penelitian. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).
- Lesmana, M. T., & Rivaldo, D. (2023). Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Engagement dan Remunerasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara II Bulu Cina - Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 498–508.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Remaja Rosdakarya.

- Manullang, K. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 1–6.
- Mardalena, E. (2021). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Baturaja*.
- Mardiana, M., & Novalia, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 34–44.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Mustika, A., & Utomo, H. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 87–111.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Pramono, C. (2019). Hubungan Antara Financial Performance Dan Financial Risk Pada Sektor Perbankan Indonesia. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 123–128.
- Pramudya, A. A., & Purnama, M. R. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
- Putri, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik

- Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 118–128.
- Rahardjo, D. (2010). Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Salma, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Repository.Upi.Edu*, 1(1), 34–45.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia., Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial And Organizational Psychology: Research And Practice 6th Ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sultan. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelola keuangan daerah Kabupaten Bantaeng. *STIE Nobel Indonesia, Makassar*, 1(1), 1–10.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Unique, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(0), 1–23.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini saya Rifki Alfarezi/2105160102 menyampaikan kuesioner penelitian mengenai **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara”**. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Peneliti memahami waktu Bapak/Ibu sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rifki Alfarezi

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar 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 |

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2

Lama Bekerja : ☐ < 1-5 Tahun ☐ 5-10 tahun
☐ >10 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat kerapian pekerjaan					
1	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan disusun dengan rapi dan teratur					
2	Saya memperhatikan detail agar pekerjaan terlihat rapi dan mudah dipahami					
	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa menunda					
	Kualitas pekerjaan					
5	Saya selalu berupaya menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
6	Saya memastikan setiap tugas yang saya kerjakan sesuai standar kualitas yang ditetapkan					
	Kuantitas pekerjaan					
7	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang menjadi tanggung jawab saya setiap hari					
8	Saya merasa produktif dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan di kantor					
	Pengetahuan kerja					
9	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik di instansi ini					
10	Saya terus berusaha meningkatkan pengetahuan tentang prosedur kerja dan aturan dinas					

Fasilitas Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sesuai dengan kebutuhan					
1	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
2	Saya mendapatkan perlengkapan kerja yang mendukung tugas saya sehari-hari					
	Mampu mengoptimalkan hasil kerja					
3	Saya dapat bekerja lebih maksimal dengan fasilitas yang tersedia saat ini					
4	Saya merasa fasilitas kerja membantu meningkatkan hasil kerja saya					
	Mudah dalam penggunaan					
5	Saya tidak mengalami kesulitan saat menggunakan fasilitas yang disediakan					
6	Saya dapat mengoperasikan fasilitas kerja dengan lancar tanpa hambatan berarti					
	Mempercepat proses kerja					
7	Saya lebih efisien dalam bekerja berkat adanya fasilitas yang memadai					
8	Saya merasa proses pekerjaan berjalan lebih cepat dengan dukungan fasilitas yang tersedia					
	Penempatan ditata dengan benar					
9	Saya mudah menemukan fasilitas kerja karena penempatannya rapi dan tepat					
10	Saya merasa nyaman dengan pengaturan fasilitas di ruang kerja saya					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat kehadiran					
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan					
2	Saya jarang meninggalkan pekerjaan tanpa izin resmi					
	Tata cara kerja					
3	Saya melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan kerja yang berlaku					
4	Saya memahami dan menerapkan prosedur kerja dengan baik dalam setiap tugas					
	Ketaatan pada atasan					
5	Saya mematuhi arahan dan instruksi dari atasan dengan penuh tanggung jawab					
6	Saya menghargai keputusan dan kebijakan yang ditetapkan oleh atasan					
	Kesadaran bekerja					
7	Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya selalu berusaha bekerja dengan penuh kesungguhan					
	Tanggung jawab					
9	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
10	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kepuasan dengan gaji					
1	Saya puas dengan jumlah gaji yang saya terima sesuai tanggung jawab pekerjaan					
2	Saya merasa gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
	Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan minat dan kemampuan saya					
4	Saya puas karena pekerjaan saya memberikan tantangan yang positif					
	Kepuasan dengan promosi					
5	Saya puas dengan peluang promosi jabatan yang tersedia di lingkungan kerja saya					
6	Saya merasa proses promosi di kantor ini berjalan secara adil dan terbuka					
	Kepuasan dengan sikap atasan					
7	Saya puas karena atasan saya bersikap adil dan profesional dalam memimpin Saya nyaman berkomunikasi dan berdiskusi dengan atasan terkait pekerjaan					
8	Saya merasa atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang baik dalam bekerja					
	Kepuasan dengan rekan kerja					
9	Saya puas memiliki rekan kerja yang saling membantu dan bekerja sama dengan baik					
10	Saya merasa lingkungan kerja saya kondusif karena hubungan antar rekan sangat positif					

Identitas Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	36.0	36.0	36.0
	Perempuan	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	4.0	4.0	4.0
	Diploma	6	12.0	12.0	16.0
	S1	29	58.0	58.0	74.0
	S2	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	15	30.0	30.0	30.0
	6-10 Tahun	22	44.0	44.0	74.0
	> 10 Tahun	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden

FASILITAS KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	20.0
	Setuju	4	8.0	8.0	28.0
	Sangat setuju	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	20.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	26.0
	Setuju	2	4.0	4.0	30.0
	Sangat setuju	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	24.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	32.0
	Setuju	4	8.0	8.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	18.0
	Setuju	6	12.0	12.0	30.0
	Sangat setuju	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	16.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	18.0
	Setuju	14	28.0	28.0	46.0
	Sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0

	Tidak setuju	3	6.0	6.0	18.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	20.0
	Setuju	14	28.0	28.0	48.0
	Sangat setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	28.0	28.0	28.0
	Kurang setuju	5	10.0	10.0	38.0
	Setuju	4	8.0	8.0	46.0
	Sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	16.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	18.0
	Setuju	20	40.0	40.0	58.0
	Sangat setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	14.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	18.0
	Setuju	13	26.0	26.0	44.0
	Sangat setuju	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	28.0	28.0	28.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	30.0
	Setuju	6	12.0	12.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	28.0
	Setuju	4	8.0	8.0	36.0
	Sangat setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	16.0
	Setuju	19	38.0	38.0	54.0
	Sangat setuju	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	28.0	28.0	28.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	30.0
	Setuju	6	12.0	12.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	16.0
	Setuju	3	6.0	6.0	22.0
	Sangat setuju	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	9	18.0	18.0	44.0
	Sangat setuju	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	14.0
	Setuju	6	12.0	12.0	26.0
	Sangat setuju	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	28.0	28.0	28.0
	Kurang setuju	5	10.0	10.0	38.0
	Setuju	4	8.0	8.0	46.0
	Sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	28.0
	Setuju	9	18.0	18.0	46.0
	Sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	32.0
	Setuju	5	10.0	10.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0

	Total	50	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	26.0
	Setuju	3	6.0	6.0	32.0
	Sangat setuju	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	16.0
	Setuju	4	8.0	8.0	24.0
	Sangat setuju	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	16.0
	Setuju	3	6.0	6.0	22.0
	Sangat setuju	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	32.0
	Setuju	2	4.0	4.0	36.0
	Sangat setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	18.0
	Setuju	3	6.0	6.0	24.0
	Sangat setuju	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	14.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	18.0
	Setuju	8	16.0	16.0	34.0
	Sangat setuju	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Kurang setuju	5	10.0	10.0	28.0
	Setuju	9	18.0	18.0	46.0
	Sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Kurang setuju	5	10.0	10.0	30.0
	Setuju	4	8.0	8.0	38.0
	Sangat setuju	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	30.0	30.0	30.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	32.0

	Setuju	10	20.0	20.0	52.0
	Sangat setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	16.0
	Setuju	8	16.0	16.0	32.0
	Sangat setuju	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	18.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	22.0
	Setuju	5	10.0	10.0	32.0
	Sangat setuju	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	28.0
	Setuju	4	8.0	8.0	36.0
	Sangat setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	30.0

	Setuju	3	6.0	6.0	36.0
	Sangat setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	22.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	28.0
	Setuju	4	8.0	8.0	36.0
	Sangat setuju	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	28.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	34.0
	Setuju	3	6.0	6.0	40.0
	Sangat setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	30.0	30.0	30.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	34.0
	Setuju	7	14.0	14.0	48.0
	Sangat setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	7	14.0	14.0	26.0
	Sangat setuju	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat tidak setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	24.0
	Setuju	5	10.0	10.0	34.0
	Sangat setuju	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	18.0
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	20.0
	Setuju	11	22.0	22.0	42.0
	Sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

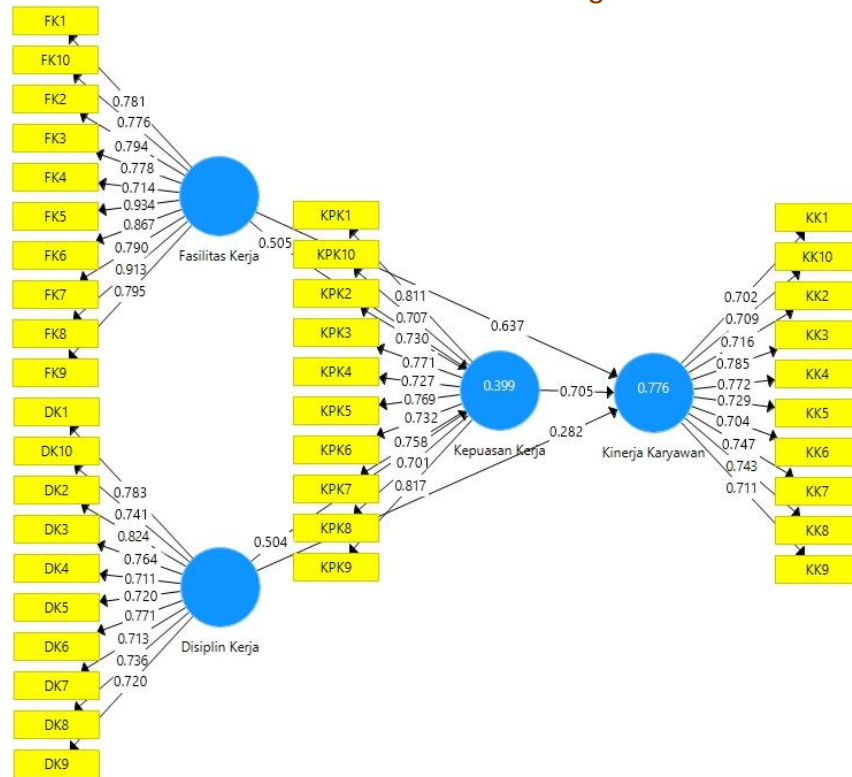
Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Tidak setuju	5	10.0	10.0	16.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	22.0
	Setuju	5	10.0	10.0	32.0
	Sangat setuju	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	32.0	32.0	32.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	36.0
	Setuju	7	14.0	14.0	50.0
	Sangat setuju	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
DK1	0,783			
DK10	0,741			
DK2	0,824			
DK3	0,764			
DK4	0,711			
DK5	0,720			
DK6	0,771			
DK7	0,713			
DK8	0,736			
DK9	0,720			
FK1		0,781		
FK10		0,776		
FK2		0,794		
FK3		0,778		
FK4		0,714		
FK5		0,934		
FK6		0,867		
FK7		0,790		
FK8		0,913		
FK9		0,795		
KK1				0,702

KK10				0,709
KK2				0,716
KK3				0,785
KK4				0,772
KK5				0,729
KK6				0,704
KK7				0,747
KK8				0,743
KK9				0,711
KPK1			0,811	
KPK10			0,707	
KPK2			0,730	
KPK3			0,771	
KPK4			0,727	
KPK5			0,769	
KPK6			0,732	
KPK7			0,758	
KPK8			0,701	
KPK9			0,817	

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,541
Fasilitas Kerja	0,547
Kepuasan Kerja	0,533
Kinerja Karyawan	0,582

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,785
Fasilitas Kerja	0,794
Kepuasan Kerja	0,780
Kinerja Karyawan	0,816

Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,824
Fasilitas Kerja	0,857
Kepuasan Kerja	0,712
Kinerja Karyawan	0,858

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,399	0,373
Kinerja Karyawan	0,776	0,762

F Square

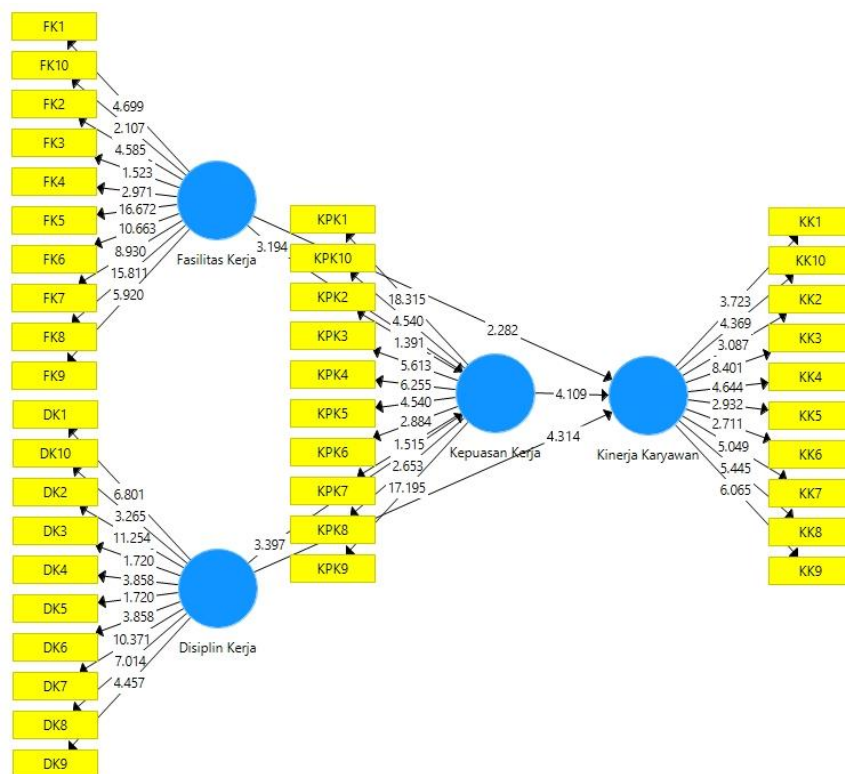
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0,110	0,078
Fasilitas Kerja	0,203	0,309
Kepuasan Kerja		0,737

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,282	0,312	0,124	2,282	0,023
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,637	0,617	0,117	4,314	0,000
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0,504	0,486	0,158	3,194	0,001
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,505	0,514	0,149	3,397	0,001
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,705	0,669	0,172	4,109	0,000

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,355	0,317	0,123	2,885	0,004
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,356	0,351	0,159	2,232	0,026

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja Karyawan ->	0,637	0,629	0,140	4,544	0,000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,319	0,334	0,147	2,177	0,030
Fasilitas Kerja Kepuasan Kerja ->	0,504	0,486	0,158	3,194	0,001
Disiplin Kerja Kepuasan Kerja ->	0,505	0,514	0,149	3,397	0,001
Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan ->	0,705	0,669	0,172	4,109	0,000

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Kinerja Karyawan

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	1	5	5	1	5	1
3	3	5	5	4	5	5	5	5	4
1	5	1	1	1	1	1	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	3	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	5	5	5	5	1	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
1	1	4	2	2	5	5	5	2	2
3	3	5	1	1	1	5	5	3	1
1	5	5	2	1	5	5	5	5	1
5	5	1	1	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	4	5	1
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	1	2	1	1	5	2	3	1
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
1	5	5	1	5	5	1	5	5	4
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
1	1	1	5	4	5	1	5	5	1
5	5	5	5	1	1	5	2	5	1
1	1	1	1	5	5	1	5	1	5
5	1	1	5	5	4	4	4	4	5
5	1	4	3	1	5	3	1	2	4

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

Fasilitas Kerja

FK1	FK2	FK3	FK4	FK5	FK6	FK7	FK8	FK9	FK10
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	1	1	4	1	1	5
1	1	5	5	5	2	3	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	1	3	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	1	5	5	5	5	5	4	1
5	5	3	5	5	5	5	5	4	1
5	5	5	5	3	3	1	3	4	5
5	5	5	5	4	4	5	4	3	1
5	5	4	4	4	4	1	4	5	1
5	5	5	5	4	4	3	4	5	1
5	5	5	5	4	4	1	4	5	1
5	5	5	1	4	4	5	4	4	5
5	5	1	5	5	5	5	4	5	5
5	3	3	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
1	1	5	1	2	5	1	2	2	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	1

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

Disiplin Kerja

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10
1	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	3	4	5	1
5	5	5	5	4	4	1	4	5	1
5	5	5	1	4	4	5	4	4	5
5	5	1	5	5	5	5	4	5	5
5	3	3	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	1	5	1	5	5	5	5	5
5	4	1	5	1	5	1	5	1	5
1	4	1	5	1	5	3	3	3	5
5	4	1	5	1	5	1	5	1	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	5
4	4	1	4	1	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	1	5	1	5	1	1	5	5	5
5	5	1	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	1	4	1	1	1	1	1
1	1	4	1	4	1	1	1	1	1
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
1	1	4	5	4	5	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
3	3	5	3	5	3	1	1	1	1
1	1	5	1	5	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	1	5	1	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
3	3	5	3	5	3	5	5	5	5
5	5	1	5	1	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	3	3	3	3
1	4	4	5	4	5	1	1	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	1	5	1	5	5	5	5	5
5	4	1	5	1	5	5	5	5	3
5	4	5	5	5	5	1	1	1	5
5	4	1	5	1	5	5	5	5	5
5	4	1	5	1	5	1	5	1	5
1	4	1	5	1	5	3	3	3	5
5	4	1	5	1	5	1	5	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Kepuasan Kerja

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

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



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4527/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/11/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 11/11/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rifki Alfarezi
NPM : 2105160102
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah

: Judul 1

Identifikasi Masalah:

identifikasi masalah penelitian ini terdiri dari :

1. Masih belum sesuai kompensasi finansial yang diberikan kepada setiap pegawai seperti pemberian bonus yang diterima pegawai.
2. Masih adanya pegawai masuk kerja tidak tepat waktu, Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan, dan kurangnya mengikuti aturan dengan tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri) saat bekerja.
3. Masih kurangnya kinerja dari beberapa pegawai dilihat dari pekerjaan pegawai dalam kegiatan saat melakukan perawatan sehingga ketersediaan barang tidak tercapai.

Judul 2:

Identifikasi Masalah:

1. Pelatihan yang diberikan perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) berupa Pelatihan Pemahaman SNI ISO/IEC 17025:2008 memberikan pengaruh terhadap meningkatnya pengetahuan dan kinerja karyawan.
2. Motivasi jarang diberikan perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
3. Kinerja karyawan meningkat setelah dilakukannya pelatihan dan motivasi, kemampuan karyawan dalam menguasai program baru lebih efektif.

Judul 3

Identifikasi Masalah:

1. Apakah Kemudahan Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
2. Apakah Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
3. Apakah Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Rencana Judul

- : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Kai Drive 1 Sumatera Utara, Dan Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

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

Hormat Saya
Pemohon


(Rifki Alfarezi)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4527/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/11/2024

Nama Mahasiswa

: Rifki Alfarezi

NPM

: 2105160102

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Tanggal Pengajuan Judul

: 11/11/2024

Nama Dosen Pembimbing^{*)}

: Siti Mujiatun, *Prof. SE., MM.*

Judul Disetujui^{**)}

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 15 Februari 2025

Dosen Pembimbing

Prof. Siti Mujiatun

Keterangan:

*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

**) Dasi oleh Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Surat ini dibuat dengan menggunakan aplikasi surat resmi dari universitas

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/Ak.Pp/PTNU/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 1382 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Tempiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 25 Syawal 1446 H
24 April 2025 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

Jl. Sultan Iskandar Muda No. 227 Medan

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rifki Alfarezi
Npm : 2105160102
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Judul : **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

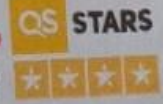


Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Penyusunan :

1. Pertiinggal





UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak-Pg/PTN/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 1382 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan
penetapan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **11 November 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Rifki Alfarezi**
NPM : **2105160102**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

Dosen Pembimbing : **Prof. Dr. Siti Mujaitun, S.E., M.M**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **24 April 2026**
4. Revisi Judul.....

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **25 Syawal 1446 H**
24 April 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Penyusunan :
1. Peninggal.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA

Jalan Sultan Iskandar Muda No. 272 Medan Kode Pos: 20112 Medan
Website:dispppakb.sumutprov.go.id, E-mail: dp3akb.provsu@gmail.com

Medan, 30 April 2025

Nomor : 400.14.5.4/33/DISP3AKB/IV/2025
Sifat : BIASA
Lampiran : -
Hal : Pemberian Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 1382/II.3-AU/UMSU-05/F/2025, Tanggal 24 April 2025, perihal: Izin Riset Pendahuluan, atas nama:

Nama : Rifki Alfarezi
NPM : 2105160102
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini disampaikan kepada Saudara bahwa mahasiswa tersebut **diizinkan** untuk melaksanakan Riset di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara dengan ketentuan selama melaksanakan riset mematuhi segala ketentuan yang berlaku di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA,



DWI ENDAH PURWANTI, S.S, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197301231998032002



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Kamis, 19 Juni 2025** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
menyebutkan bahwa :

Nama : Rifki Alfarezi
N.P.M. : 2105160102
Tempat / Tgl.Lahir : Gunung Bayu
Alamat Rumah : Jl. Madio Santoso No.208, Pulo Brayan Darat I,

Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara.

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	- Latar bel. masalah - Saran yang di tawarkan - Rumus dan hasil
Bab II	
Bab III	- Tabel di judul dan isi. - Format dan metode penelitian
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Kamis, 19 Juni 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Pembanding

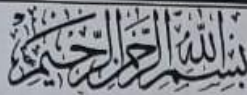
Dr. Mutia Arda, SE, M.Si.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 19 Juni 2025** menerangkan bahwa:

Nama : Rifki Alfarezi

N.P.M. : 2105160102

Tempat / Tgl.Lahir : Gunung Bayu

Alamat Rumah : Jl. Madio Santoso No.208, Pulo Brayan Darat I

Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M*

Medan, Kamis, 19 Juni 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Pembanding

Dr. Mutia Arda, SE, M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU
Agak Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/Ak/Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 2574/IL3-AU/UMSU-05/F/2025

Medan, 26 Shafar 1447 H
21 Agustus 2025 M

Tempat : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Pinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : RIFKI ALFAREZI

NPM : 2105160102

Semester : VIII (Delapan)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502

Penyusunan :

1. Pertinggal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA

Jalan Sultan Iskandar Muda No. 272 Medan Kode Pos: 20112 Medan
Website: dispppakb.sumutprov.go.id, E-mail: dp3akb.provsu@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR 400.14.5.4/163/P3AKB/VIII/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Endah Purwanti, S.S, M.Si
Jabatan : Kepala Dinas

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rifki Alfarezi
NIM : 2105160102
Program Studi : Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

telah melakukan riset terkait judul penelitian sebagaimana disebutkan di atas di
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana
Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 10 Juli 2025 melalui penyebaran kuisioner.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan,
Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana,



Dwi Endah Purwanti, S.S, M.Si
Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. 197301231998032002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama : Rifki Alfarezi
NPM : 2105160102
Tempat/ Tanggal Lahir : Gunung Bayu, 06 Agustus 2003
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Desa Mangkai Lama Kab. Batubara
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara
Email : rifkiextra@gmail.com
Hp : 0853 7031 9361

II. DATA ORANG TUA

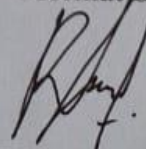
Nama Ayah : Sutriadi
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Nama Ibu : Erlina Lubis
Pekerjaan : Ibu Rumah tangga
Alamat : Desa Mangkai Lama Kab. Batubara
No. Hp : 0852 6250 5933

III. DATA PENDIDIKAN FORMAL

- Sekolah Dasar : SD Negeri Suka Mulia
- Sekolah Menengah Tingkat Pertama : MTs Negeri 1 Lima Puluh
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Lima Puluh
- Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2025

Hormat Saya



RIFKI ALFAREZI