

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
KANTOR SEKRETARIAT DPRD SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : PUTRI ANGGITA
NPM : 1905160468
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



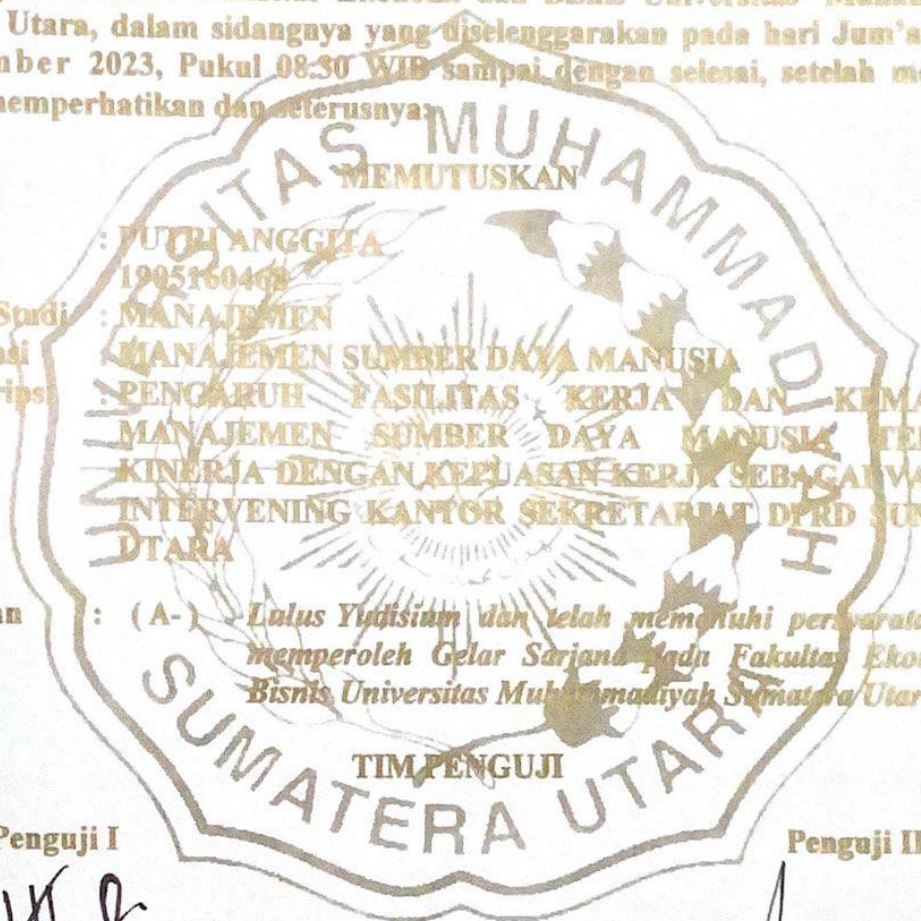
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 01 Desember 2023, Pukul 08:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:



MEMUTUSKAN

Nama : **PUTRI ANGGITA**
NPM : **1905160408**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KANTOR SEKRETARIAT DPRD 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

(MUTIA ARDA, S.E., M.Si)

Penguji II

(NADIA IKTUR PURUSIMA, S.E., M.Si)

UMSU

Pembimbing

(MUSLIH, S.E., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

(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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : PUTRI ANGGITA

NPM : 1905160468

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING KANTOR SEKRETARIAT DPRD SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, November 2023

Pembimbing Skripsi

MUSLIH, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Anggita

NPM : 1905160468

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kantor Sekretariat DPRD 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



Putri Anggita

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Anggita
 NPM : 1905160468
 Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2	Dimasukkan indikator disetiap variabel	1/10-23	
Bab 3	Dijelaskan setiap indikator mengutip pendapat dari siapa	1/11-23	
Bab 4	Hapus data diolah pada disetiap tabel	1/11-23	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Medan, November 2023
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripudidin Hsb, S.E., M.Si)

(Muslih, S.E., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KANTOR SEKRETARIAT DPRD SUMATERA UTARA

PUTRI ANGGITA

email: putrianggita1323@gmail.com

Peneitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kemampuan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Adapun hasil penlitian ini adalah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa adanya Fasilitas Kerja mempengaruhi kinerja. Ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai. Ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, artinya dengan adanya Fasilitas Kerja maka Kepuasan Kerja akan meningkat. Aa pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin tinggi kemampuan MSDM maka akan tinggi Kepuasan Kerja. Ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai kepuasan kerja sebagai variabel intervening artinya Fasilitas Kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja. Ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening artinya kemampuan MSDM mampu mempengaruhi kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK FACILITIES AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CAPABILITY ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE NORTH SUMATRA DPRD SECRETARIAT OFFICE

Putri Anggita

email: putrianggita1323@gmail.com

This research aims to examine the influence of workplace facilities and human resource management capabilities on performance, with job satisfaction as an intervening variable, at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) in North Sumatra. This influence is investigated both directly and indirectly. The research employs a quantitative approach utilizing path analysis. The findings of this study indicate that there is an influence of workplace facilities on employee performance, signifying that the presence of adequate workplace facilities affects performance. There is an impact of Human Resource Management (HRM) capabilities on employee performance. There is an influence of workplace facilities on job satisfaction, suggesting that the availability of workplace facilities leads to increased job satisfaction. There is an impact of HRM capabilities on job satisfaction, indicating that higher HRM capabilities result in higher job satisfaction. Furthermore, there is an influence of workplace facilities on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, meaning that workplace facilities can affect employee performance through job satisfaction. Additionally, there is an impact of HRM capabilities on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, indicating that HRM capabilities can influence employee performance through job satisfaction.

Keywords: Work Facilities, Human Resource Management Capabilities, Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara**” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda **Bustami** dan Ibunda **Widi Afni** yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.**, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak **Dr. Ade Hasrudy Tanjung S.E.**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Syariffudin, S.E, M.Si**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara.
7. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Yang terhormat **Bapak Muslih, S.E., M.Si**, selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen dan beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak/Ibu pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian laporan magang ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha penulis, Amin.....

Medan, Mei 2024
Penulis

PUTRI ANGGITA

DAFTAR ISI

ABTSRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	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	9
2.1 Landasan teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja	11
2.1.1.4 Jenis-Jenis Kinerja	14
2.1.2 Kepuasan Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3 Fasilitas Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja	22
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	24
2.1.3.3 Indikator Fasilitas Kerja.....	25
2.1.3.4 Manfaat Fasilitas Kerja	26
2.1.4 Kemampuan MSDM	28
2.1.4.1 Pengertian Kemampuan MSDM.....	28
2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kemampuan MSDM.	29
2.1.4.3 Indikator Kemampuan MSDM	31
2.1.4.4 Manfaat Kemampuan Manajemen	35
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja	37
2.2.2 Pengaruh Kemampuan MSDM Terhadap Kinerja.....	37
2.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.2.4 Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kepuasan Kerja.....	39
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	39

2.2.6	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	40
2.2.7	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	41
2.3	Hipotesis Penelitian.....	42
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	43
3.1	Pendekatan Penelitian	43
3.2	Defenisi Operasional	43
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.5	Teknik Pengumpulan Data	48
3.6	Teknik Analisis Data.....	49
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1.	Hasil Penelitian	54
4.2	Analisis Data	64
4.3.	Pembahasan.....	77
BAB 5	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan	86
5.2	Saran.....	87
5.3	Keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	45
Tabel 3.2	Populasi	46
Tabel 3.3	Skala Likert	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4	Skor Angket Untuk Fasilitas Kerja (X1).....	57
Tabel 4.5	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan MSDM	59
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Z).....	61
Tabel 4.7	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.9.	Hasil Cross Loading	67
Tabel 4.10	Hasil Cronbach's Alpha	68
Tabel 4.11	Hasil Composite Reliability	69
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Average Variance Extracted	69
Tabel 4.13	Hasil Uji R-Square	70
Tabel 4.14	Hasil F-Square.....	71
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	73
Tabel 4.16	Hasil Pengaruh Tidak Langsung	76
Tabel 4.17	Hasil Pengaruh Total	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 3.1 Analisis Jalur	51
Gambar 4.1 Hasil <i>Path Analysis</i>	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi juga pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja dianggap sebagai elemen penting dalam mengelola organisasi, dimana hasil dibandingkan dengan tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan (Javed, K., dan Hamad, 2015). Pengelolaan SDM yang profesional sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif.

Kinerja sebagai konsep multidimensi dianggap sebagai cara dimana sesuatu atau seseorang berfungsi, beroperasi, atau berperilaku; seberapa efektif seseorang dalam melakukan pekerjaannya; dan tindakan untuk mencapai sesuatu seperti tugas atau tindakan (Afzali, A., Motahari, A.A., & Hatami, 2016). Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil atas pekerjaan karyawan. Berkaitan dengan efektifitas, kinerja dapat diukur dari seberapa efektif karyawan dalam memanfaatkan sumber daya dan waktu yang disediakan oleh organisasi. Selain itu kinerja dapat diukur melalui kehadiran. Hal ini dapat dilihat dari seberapa sering karyawan masuk kerja pada jam kerja yang ditentukan, atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja maka semakin rendah tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan (Susmiati, S., & Sudarma, 2015).

Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan adanya dukungan organisasi. Selanjutnya dukungan organisasi atas pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi pada umumnya mengacu pada kesan, kesadaran atau penilaian karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi dan kekhawatiran tentang kesejahteraan karyawan (Chienwattanasook, K., & Jermstittiparsert, 2019). Organisasi yang baik adalah organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Bukan hanya mengandalkan hasil, tetapi juga memperhatikan bagaimana prosesnya. Dukungan organisasi dapat diberikan melalui gaji atau tunjangan, fasilitas tempat kerja yang memadai, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dan hubungan yang baik antar karyawan, sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang baik.

Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan dalam bekerja, maka karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi dukungan organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah fasilitas kerja. Menurut Munawirsyah, fasilitas merupakan sesuatu yang dipakai demi kesuksesan pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kerja. Ruang kerja yang memadai meningkatkan efisiensi karyawan dalam melakukan tugasnya. (Munawirsyah, 2016). Semakin berkualitas dan memadai fasilitas kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, namun begitu juga kebalikannya semakin tidak memadai dan tidak lengkapnya fasilitas kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Menurut (Enny, 2019) Fasilitas dan

sarana kerja yang diberikan akan menjadikan kinerja karyawan lebih maksimal, dan juga mampu meningkatkan kemampuan kerja para pegawai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Seorang karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka untuk menyalurkan kemampuan kompetensi merupakan seperangkat keterampilan, kemampuan, perilaku yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya. Menurut (Moehariono, 2012) dimensi kompetensi yang harus dimiliki seorang individu ada lima yaitu, kemampuan mengambil tindakan, kemampuan dalam mengelola tugas, kemampuan beradaptasi, kemampuan bekerja sama, dan kemampuan menjalankan tugas.

Kemampuan menjadi kepuasan sendiri bagi seorang pegawai karena dengan kompetensi yang dimiliki mereka mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik. Menurut (Nursalam, 2017) Kepuasan Kerja adalah perasaan senang seseorang yang berasal dari perbandingan antara persepsi dan hasil yang didapat. Menurut (Ginting, 2015) Kepuasan kerja menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor yang berasal luar atau eksternal, suasana kerja pada kantor, hubungan antar pegawai, faktor dalam diri sendiri, faktor lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan faktor pengupahan atau kompensasi. Faktor kondisi lingkungan kerja meliputi waktu kerja, jenis pekerjaan, dan sistem kerja, keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin. Tanpa kepuasan dalam bekerja seorang karyawan akan bekerja tidak dengan semestinya dan hal tersebut akan berdampak pada target tujuan yang tidak dapat dicapai.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Utara merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, pemberian dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengoordinasian staf ahli DPRD, yang dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah

Berdasarkan hasil riset awal pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana penulis menemukan fenomena permasalahan yang dihadapi bahwa masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal ini disebabkan karena pegawai sering menunda pekerjaannya. Pegawai lebih mementingkan pekerjaan pribadi karena menganggap pekerjaan kantor sangat mudah dan bisa dikerjakan nanti.

Bentuk ketidakpuasan pegawai seperti tidak semangat dalam bekerja, dan juga penyelesaian tugas yang tidak sesuai deadline yang diberikan. Ketidakpuasan kerja tersebut diduga disebabkan oleh beban kerja yang berlebih, tugas pokok dan fungsi yang tidak jelas (Tupoksi), Fasilitas yang sudah memadai, namun permasalahan yang terjadi adalah lambatnya pergantian dari fasilitas kantor seperti peralatan kantor yang rusak sehingga menyebabkan ketiakpuasan pegawai dalam bekerja, serta hasil kerja yang kurang optimal akibat kemampuan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan manajemen seperti dalam pengisian laporan bulanan,

kadang beberapa orang tidak mengumpulkan laporan dengan tepat waktu sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan karena belum semua pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan bidang kerjanya, ada yang malas maka dia tidak diberi tanggung jawab apapun.

Berdasarkan pada uraian tentang pentingnya fasilitas, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja pegawai dalam mempengaruhi kinerja maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih rendahnya prestasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai sering menunda pekerjaannya, lebih mementingkan pekerjaan pribadi.
2. Terjadinya ketidakpuasan pegawai seperti tidak semangat dalam bekerja, dan juga penyelesaian tugas yang tidak sesuai deadline yang diberikan.
3. Lambatnya pergantian dari fasilitas kantor seperti peralatan kantor yang rusak sehingga menyebabkan ketiakpuasan pegawai dalam bekerja,
4. Kemampuan yang belum sesuai dengan yang diinginkan manajemen, hal ini karena belum semua pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan bidang kerjanya.

1.3 Batasan Permasalahan

Dalam penelitian ini yang menjadi batasan yang akan diteliti yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat, sedangkan pada variabel bebas yaitu fasilitas dan kemampuan MSDM dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kemampuan MSDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah kemampuan MSDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah kemampuan MSDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan MSDM terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan MSDM terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan MSDM terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh fasilitas dan kemampuan dalam menilai kinerja melalui kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan lingkungan kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Wiyadi, 2017).

1) Pendidikan dan keterampilan

Pendidikan dan keterampilan sangat penting dalam menunjang kinerja seseorang dalam perusahaan

2) Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

3) Sikap Kerja/Etos kerja

Keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek.

4) Motivasi

Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting

karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus

bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai

standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.1.4 Jenis Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Kinerja 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 karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan kinerjanya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat kinerja maka cenderung timbul ketidakpastian.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nitisemito, 2018). Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014).

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka (Davis, 2012).

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Ada 2 faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu, faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2013), mengemukakan bahwa.

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

Dalam skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description Index*) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (2013, hal. 126) kepuasan kerja diukur dari faktor-faktor berikut ini:

- 1) Kondisi kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah/imbalan
- 4) Promosi
- 5) Rekan Kerja (*co-worker*)

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil, maka secara relatif semangat kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini kurang.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan

lainnya. Davis dalam (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut (Rivai, 2020) Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- 1) Gaji.
- 2) Promosi
- 3) Supervisi.
- 4) Keuntungan.
- 5) Apresiasi.

Selain itu menurut *Job Descriptive Index* (JDI) dalam (Wibowo, 2014) faktor penyebab kepuasan kerja ialah:

- 1) Bekerja pada tempat yang tepat.
- 2) Pembayaran yang sesuai.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Supervisi pada pekerjaan yang tepat.
- 5) Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa Pernyataan di atas menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi pekerjaan yang menggambarkan elemen-elemen utama dari pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu: pekerjaan itu sendiri, supervisi, pemberian upah, promosi dan mitra kerja.

2.1.2.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Jika perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Manfaat kepuasan kerja (Nitisemito, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi
- 3) Absensi dapat diperkecil
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- 6) Ongkos per unit dapat diperkecil

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Penyediaan fasilitas kerja adalah kegiatan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Kita tahu, para eksekutif umumnya mendapatkan kemudahan-kemudahan tertentu. Maka untuk karyawan juga ada kecenderungan ke arah itu, yaitu dengan memberikan bantuan khusus kepada karyawan biasa dalam beberapa bagian kehidupan rutin dalam menjalankan aktivitasnya. Penyediaan fasilitas kerja karyawan yang bersifat untuk memudahkan atau meringankan (facilitative) merupakan kegiatan atau program yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing-masing program itu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. Menurut

(Kadarisman, 2011) menyatakan bahwa 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.

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. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan dalam bekerja dan fasilitas juga merupakan sebagai alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga memiliki jangka waktu yang lama dan dapat memberikan manfaat untuk di masa yang akan datang (Emron, 2017). Semakin baik fasilitas yang diberikan untuk karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut menurut (Anam & Rahardja, 2016).

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk mempermudah aktivitas-aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik menurut (Pratiwi et al, 2019).

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dibutuhkan fasilitas kerja yang sangat mendukung dalam proses atau kegiatan perusahaan. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan sangat beragam, dengan berbagai bentuk, jenis dan manfaat. Semakin banyak aktivitas perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas penunjang selama aktivitas kerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut (Pratiwi, 2019) Fasilitas kerja merupakan sebagian dari sarana yang difasilitasi oleh perusahaan untuk mendukung proses jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut (Robbins, 2016) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.
2. Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.
3. Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

Menurut (Simanjuntak, 2011), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan dapat digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan,
2. Fasilitas atau sarana pendukung, dan Prasarana.
3. Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan bersangkutan.
4. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk memperbaiki diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2.1.3.3 Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas yang ada nantinya akan membantu karyawan dalam bekerja. Menurut (Robbins, 2016) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Tata ruang

Yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.

2. Keamanan dan kenyamanan

Yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

Adapun indikator fasilitas kerja menurut (Garnida, 2013) adalah:

1. Komputer

Karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan jika didukung dengan fasilitas komputer yang berfungsi dengan baik

2. Meja Kantor

Karyawan akan merasa lebih nyaman jika didukung dengan fasilitas meja kantor dalam kondisi baik

3. Lahan Parkir

Karyawan akan merasa lebih nyaman apabila tersedia lahan parkir yang memadai.

4. Bangunan

Karyawan akan merasa lebih nyaman saat bekerja jika di dukung dengan penyusunan ruangan yang tepat dan bangunan yang terawat.

5. Transportasi

Karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya jika tersedia transportasi atau kendaraan.

2.1.3.4 Manfaat Fasilitas Kerja

Terkait dengan ketersediaan fasilitas untuk mendukung kegiatan internal perusahaan. Menurut (Munawirsyah, 2016), fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyederhanakan proses kerja untuk menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik berupa barang maupun jasa.
3. Kualitas produk lebih terjamin.
4. Aktivitas lebih mudah.
5. Meningkatkan kenyamanan terhadap yang bersangkutan

Menurut (Zikmund & Babin, 2013) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat dari Fasilitas kerja sebagai berikut:

1. Pegawai
 - a. Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang
 - b. Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya
 - c. Untuk menghemat waktu dan tenaga
 - d. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
 - e. Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

2. Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit

Menurut (Moenir, 2015) mengatakan bahwa fungsi fasilitas kerja sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga bisa menghemat waktu.
2. Kualitas produk yang terjamin.
3. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa
4. Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga bisa merasakan emosional dari fasilitas yang ada.

2.1.4 Kemampuan MSDM

2.1.4.1 Pengertian Kemampuan MSDM

Dalam menjalankan usahanya, seorang manajer dituntut untuk memiliki kemampuan keterampilan dalam mengelola sumber-sumber yang ada dalam perusahaannya, terutama kemampuan mengkombinasikan sumber daya manusia dan alam diwujudkan dengan menjalankan fungsi–fungsi manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Winardi, 2014) menyatakan bahwa: “Kemampuan MSDM adalah kesanggupan mengambil tindakan-tindakan

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan”

Hampir sama dengan pendapat (Siagian, 2016) bahwa: “Kemampuan MSDM adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan penilaian”.

Sedangkan menurut pendapat yang dikemukakan oleh (David, 2016) menyatakan yaitu: Kemampuan MSDM adalah kemampuan dalam menggerakkan sumber daya agar dapat mencapai tujuannya dengan tepat, yang terdiri dari keahlian teknis, keahlian manusia dan keahlian konseptual.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan MSDM

Kemampuan MSDM dalam menjalankan kegiatan usahanya dipengaruhi oleh 7 aspek, yaitu :

1. Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi para pengikutnya. Terdapat sumber dan bentuk kekuasaan paksaan, legitimasi keahlian, referensi, informasi dan hubungan (Rivai, 2014)

Kepemimpinan bukan saja bertanggung jawab agar orang-orang bekerja namun juga mengendalikan kebanyakan alat pemuas kebutuhan manusia dalam organisasi

2. Pemecahan Masalah

Dalam menjalankan perannya sebagai pengambil keputusan, manajer harus mampu menangani masalah- masalah yang terjadi dalam organisasi. Sebagai penanganan masalah, manajer mengambil tindakan korektif

sebagai tanggapan terhadap masalah-masalah yang tidak diduga sebelumnya.

3. Komunikasi

Perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa cara bentuk penyampaian informasi, maka hanya melalui komunikasi kebutuhan manusia dasar dapat terpenuhi (Sastradipoera, 2016). Dalam organisasi, pencapaian tujuan dengan segala proses membutuhkan komunikasi yang efektif, sehingga pemimpin menyampaikan informasi berupa perintah, atau bawahan menyampaikan informasi laporan lisan maupun tulisan sehingga mencapai sasaran dengan persepsi yang sama (Rivai, 2014).

4. Keterampilan MSDM

Menurut (Robbins, 2016) mengatakan keterampilan MSDM yang efektif adalah :

- a. Keterampilan Teknis: yaitu keterampilan menerapkan pengetahuan khusus dan keahlian spesialisasi
- b. Keterampilan Manusia : Kemampuan bekerjasama, memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok
- c. Keterampilan Konseptual : Keterampilan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi rumit

5. Pengalaman

Melalui pengalaman, seseorang menjadi lebih mudah untuk melaksanakan tugas yang sama dan mempunyai potensi untuk menghadapi segala permasalahan yang bersangkutan paut dengan bidang keahliannya.

6. Kewirausahaan

Kewirausahaan mempelajari tentang nilai kemampuan, dan perilaku seseorang dalam berkreasi dan berinovasi. Oleh sebab itu, objek studi kewirausahaan adalah nilai- nilai dan kemampuan seseorang yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Menurut (Sabrina, 2021) Kemampuan seseorang yang menjadi objek kewirausahaan meliputi :

- a. Kemampuan merumuskan tujuan hidup (usaha)
- b. Kemampuan memotivasi diri untuk melahirkan suatu tekad kemauan yang menyala-nyala
- c. Kemampuan untuk berinisiatif, yaitu mengerjakan sesuatu yang baik tanpa menunggu orang lain, yang dilakukan berulang- ulang sehingga menjadi kebiasaan berinisiatif
- d. Kemampuan berinovasi, yang melahirkan kreativitas (daya cipta) setelah dibiasakan berulang-ulang akan melahirkan motivasi.
- e. Kemampuan untuk membentuk modal uang atau barang (capital goods)
- f. Kemampuan untuk mengatur waktu dan membiasakan diri untuk selalu tepat waktu dalam segala tindakan melalui kebiasaan yang selalu tidak menunda pekerjaan.
- g. Kemampuan mental yang dilandasi agama dan kemampuan untuk membiasakan diri dalam mengambil hikmah dari pengalaman yang baik maupun menyakitkan.

7. Motivasi

Teori motivasi terbagi kedalam dua kategori: teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor- faktor didalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan

menganalisa bagaimana perilaku dorong, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan Teori motivasi yang termasuk dalam kategori teori kepuasan adalah teori motivasi yang berpendapat bahwa manusia berperilaku karena ingin memenuhi kebutuhan dasarnya. Sedikitnya ada tiga kebutuhan pokok umum.

- a. Motif fisiologis: Kebutuhan pokok manusia paling primitive yang melandasi motivasi yang meliputi sandang, pangan, papan, dan tidur
- b. Motif sosiologis: kebutuhan akan cinta dan kasih sayang, dan kebutuhan untuk diterima orang disekitarnya.
- c. Motif psikologis : kebutuhan untuk diakui, berprestasi, status, dan lain-lain.

Menurut (Wungu, 2019) menunjuk adanya sembilan kriteria faktor pengukuran kemampuan kerja karyawan, yaitu :

1. Reliable, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. Content valid, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
3. Defined specific, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. Independent, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. Non-overlapping, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. Comprehensive, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. Accessible, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.

8. Compatible, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. Up to date, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menolak kemungkinan adanya perubahan organisasi

2.1.4.3 Indikator Kemampuan MSDM

Menurut (Gibson, 2013) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. Beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

1. Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:
 - a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
 - b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
 - c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
2. Kemampuan konseptual (Conceptual ability) meliputi :
 - a. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi
 - b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
 - c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
3. Kemampuan Teknis meliputi :
 - a. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif

- b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
- c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
- d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan- peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (David, 2016) menyatakan yaitu: Kemampuan MSDM adalah kemampuan dalam menggerakkan sumberdaya agar dapat mencapai tujuannya dengan tepat, yang terdiri dari keahlian teknis, keahlian manusia dan keahlian konseptual.

- a. Keahlian Teknis

Keahlian teknis berkaitan dengan apa yang dilakukan dan bekerja dengan sesuatu, terdiri dari kemampuan menggunakan teknologi untuk mengerjakan tugas-tugas organisasional.

- b. Keahlian manusia

Keahlian manusia berkaitan dengan bagaimana sesuatu dilakukan dengan bekerja dengan orang terdiri dari kemampuan untuk bekerja dengan orang lain untuk mencapai sasaran.

- c. Keahlian Konseptual

Keahlian konseptual berkaitan dengan mengapa sesuatu dilakukan dengan cara pandang orang terhadap organisasi secara keseluruhan, terdiri dari kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.

2.1.4.4 Manfaat Kemampuan Manajemen

Menurut Chase International Survey (Widayana, 2015)ada beberapa manfaat Kemampuan Manajemen dalam organisasi, diantaranya adalah:

1. Meningkatkan pengambilan keputusan

Artinya dengan jelas bahwa setiap keputusan yang diambil atas dasar informasi dan pengalaman yang ditinjau dari berbagai aspek. Misal: Knowledge sharing yang selalu membahas dinamika pasar dan tuntutan kebutuhan pelanggan, membuat organisasi selalu berorientasi untuk menjual apa yang benar - benar disukai dan di butuhkan oleh pasar.

2. Meningkatkan respon terhadap pelanggan

Selanjutnya, orientasi dan respon terhadap pelanggan tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab pemasaran dan customer service, namun menjadi bagian dari seluruh organisasi.

3. Meningkatkan efisiensi cara kerja dan proses

Efisiensi cara kerja dan proses yang selalu dievaluasi akan membuat organisasi dapat bekerja lebih cerdas dalam memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada dari waktu ke waktu.

4. Meningkatkan jumlah produk atau jasa, dan meningkatkan kemampuan dalam berinovasi Selain itu, produk dan jasa yang melebihi harapan pelanggan dapat lebih mudah dan cepat untuk di ciptakan.

Maka dari itu timbul sebuah inovasi. Inovasi tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab bagian penelitian dan pengembangan, tetapi melainkan semua orang atau kelompok dalam organisasi.

Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Menurut Michael Zwell dalam (Wibowo, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi skill seorang Karyawan , yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai – nilai

2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip (Mangkunegara, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi skill adalah faktor pengetahuan dan faktor keterampilan.

1. Pengetahuan yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.
2. Keterampilan adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kerja. Pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Menurut Nitisemito dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja pegawai sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Sudarwan Danim menegemukakan bahwa: perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya, dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan. Jadi, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai akan memberikan pengaruh yang baik, dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal akan semakin merangsang kinerja pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkat.

Hasil penelitian (Harpis & Bahri, 2020), (Wahyuni, 2014), (Kurnia et al., 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja

Kemampuan MSDM adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik.” Lebih lanjut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam (Priansa, 2014) menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan pekerjaan anggota-anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan MSDM sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena manajemen pada hakekatnya adalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal. Manajemen yang efektif menuntut manajer profesional, karenanya harus memenuhi persyaratan pokok yang menunjang pekerjaannya sebagai manajer.

Pada dasarnya fungsi-fungsi MSDM dapat digolongkan kepada dua jenis utama, yaitu fungsi organik dan fungsi penunjang. Yang tergolong pada fungsi organik adalah keseluruhan fungsi utama yang mutlak diperlukan oleh manajer.

Dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan yang dimaksud dengan fungsi penunjang adalah berbagai kegiatan oleh orang-orang atau satuan-satuan kerja dalam organisasi dan dimaksudkan untuk mendukung semua fungsi organik para manajer. Kepala sekolah sebagai manajer sangat memerlukan kedua macam fungsi MSDM tersebut. Agar kepala sekolah dapat secara efektif melaksanakan fungsinya sebagai manajer, maka ia harus memahami nilai-nilai yang terkandung di dalam.

Hasil penelitian (Arianty, 2018), (Jufrizen, 2017), (Daulay & Handayani, 2021) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Vonny, 2016) Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel fasilitas kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT United Tracos Cabang Manado. Hal ini dapat dilihat adanya fasilitas kerja yang memadai dan mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan, namun pimpinan harus tetap memperhatikan fasilitas kerja dan menambah fasilitas agar terus sesuai kebutuhan dan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga. Selain itu hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Pangarso, Firdaus, (2016) bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi atau semakin

berkualitas fasilitas yang diberikan maka semakin tinggi meningkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan begitupun sebaliknya.

2.2.4 Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan et al, 2012) Hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang diperoleh memperlihatkan jika kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor Dinas PU Bali tinggi maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut, namun begitu juga sebaliknya. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Manik & Wiarah, 2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

(Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan kinerja.

Ketidakpuasan kerja yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara. Perlu kesadaran dari pimpinan agar menjaga keadaan tetap kondusif dan memberikan upaya – upaya untuk meminimalisir adanya ketidakpuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Menurut (Robbins, 2015) bahwa stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan

ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres kinerja didapatkan ketika karyawan mempunyai keterampilan kinerja yang baik. Karyawan memiliki disiplin, semangat kerja, kreativitas yang tiada batas serta memiliki aspek – aspek yang diperlukan ketika seorang karyawan mendapatkan kinerja dengan kemampuan untuk menganalisa dalam membuat keputusan serta kualitas pekerjaan yang baik sehingga karyawan dapat dikatakan berprestasi dalam sebuah perusahaan.

2.2.6 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kinerja yang maksimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang di ketahui setiap perusahaan pasti ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik, tapi kadang masih di temukan karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Jika karyawan tidak merasa puas akan pekerjaannya maka akan muncul sikap yang buruk dalam lingkup pekerjaannya seperti kurangnya rasa ketertarikan pada pekerjaannya, mencari pekerjaan lain, dan menurunnya kinerja karyawan serta keluhan lainnya. (Handoko, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

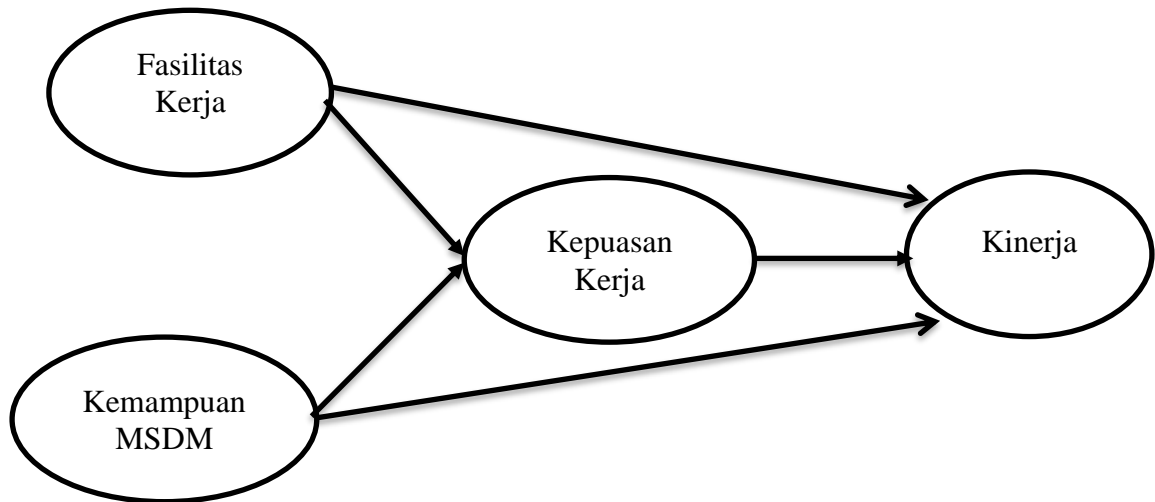
Ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Menurut (Koyong, 2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar

menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

2.2.7 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kemampuan kerja adalah karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Dengan demikian kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Amalia, 2012). Adanya pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan (Priadana & Ruswandi, 2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun beberapa indikator kemampuan kerja adalah kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja
2. Ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja
3. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja
4. Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kepuasan Kerja
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
6. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
7. Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu persepsi fasilitas kerja (X_1) dan Kemampuan MSDM (X_2), sebagai variabel bebas, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2014) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, (Tika, 2017). Dengan indikator sebagai berikut: kuantitas hasil kerja , kualitas hasil

kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas (Affandi, 2018).

3.2.2 Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Davis, 2012). Dengan indikator sebagai berikut: turn over, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi (Wibowo, 2014).

3.2.3 Fasilitas Kerja (X1)

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 (Kadarisman, 2011). Dengan indikator sebagai berikut : tata ruang, keamanan dan kenyamanan serta peralatan dan dukungan fasilitas lain (Robbins, 2016)

3.2.4 Kemampuan MSDM (X2)

Kemampuan MSDM adalah kemampuan dalam menggerakkan sumber daya agar dapat mencapai tujuannya dengan tepat, yang terdiri dari keahlian teknis, keahlian manusia dan keahlian konseptual (David, 2016). Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator: Kemampuan konseptual (Conceptual ability) meliputi : Kemampuan Teknis, (Gibson, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, Jl. Imam Bonjol No.5, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Mei 2023.

Tabel 3.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				Sept				Oktober			November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																											
2	Penyusunan proposal																											
3	Perbaikan proposal																											
4	Seminar proposal																											
5	Pengumpulan data																											
6	Penyusunan skripsi																											
7	Bimbingan skripsi																											
8	Sidang Meja hijau																											

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 105 orang.

Berikut ini adalah jumlah pegawai berdasarkan bagian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Populasi

NO.	Jabatan	Keterangan
1.	Sekretaris Dewan	1
2.	Kepala Bagian Umum	1
3.	Kabag Program & Keuangan	1
4.	Kabag Persidangan dan Perundang – Undangan	1
5.	Kabag Fasilitasi Penganggaran & Pengawasan	1
6.	Kasubbag Tata Usaha & Kepegawaian	1
7.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Fasilitasi Penganggaran	1
8.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Rumah Tangga	1
9.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Humas, Protokol & Publikasi	1
10.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Kajian Perundang – undangan	1
11.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Perencanaan & Penganggaran	1
12.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Akuntansi dan Pelaporan	1
13.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Fasilitasi Pengawasan	1
14.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Perlengkapan	1
15.	Analisis Kebijakan Ahli Muda / Subbag Verifikasi	1
16.	Pengolah Data Penganggaran	1
17.	Pengelola Perpustakaan	2
18.	Analisis Dukungan Pengawasan	1
19.	Pengadministrasi Rapat	1
20.	Pengadministrasi Umum	27
21.	Pengelola Peraturan Per – UU	1
22.	Petugas Protokol	2
23.	Notulis Rapat	5
24.	Analisis Dukungan Pengawasan	1
25.	Pengelola Peraturan Per – UU	1
26.	Pengolah Data	9
27.	Analisis Publikasi	2
28.	Analisis Dukungan Pengawasan	1
29.	Pengelola Peraturan Per-UU	1
30.	Pengelola Barang Milik Negara	1
31.	Pengelola Perjalanan Dinas	4
32.	Analisis Perencanaan Anggaran	1
33.	Analisis Tata Usaha	1
34.	Pengelola Persidangan	1
35.	Ajudan	1

36.	Pengelola Persidangan	2
37.	Pengelola Perbendaharaan dan pelayanan	1
38.	Pengelola Informasi Kerjasama	1
39.	Pengelola Peraturan Per – UU	1
40.	Pengadministrasi Kepegawaian	1
41.	Penata Kendaraan Dinas	1
42.	Bendahara	1
43.	Pengelola Situs / Web	1
44.	Pengelola Persidangan	1
45.	Pengadministrasi Persuratan	1
46.	Pengelola Informasi Kerjasama	1
47.	Operator Komunikasi	1
48.	Pengolah Data dan Perbendaharaan	1
49.	Pramu Bhakti	2
Jumlah		95

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan sampling jenuh, Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. (Ginting, 2012). Melalui teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh diperoleh jumlah sampel sebesar 95 pegawai tetap.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Pendapat (Juliandi et al.,

2014) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2014). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti
2. Kuisisioner/angket, Pendapat (Juliandi et al., (2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.6
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

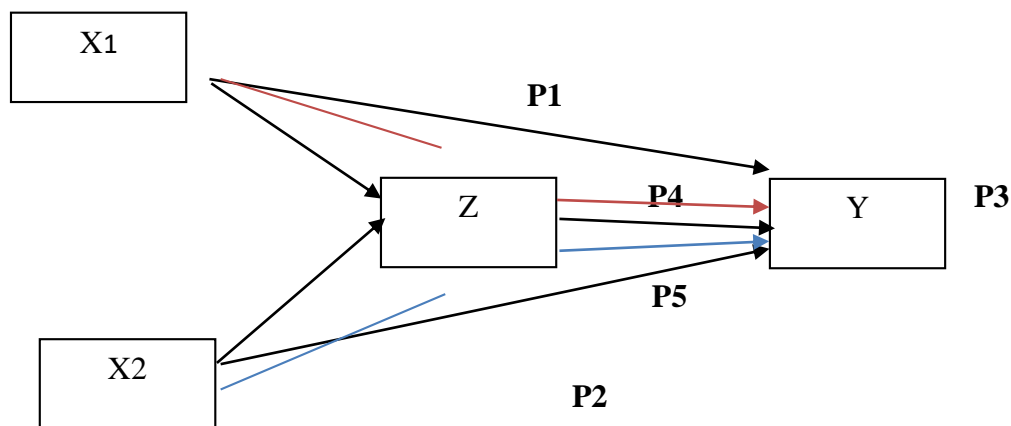
Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). 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 pemrediksian. 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) diminimumkan.

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*.

Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut, ini adalah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini :



Gambar 3.1
Analisis Jalur

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*discriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) *total effect* (Juliandi et al., 2014). Dalam metode

(*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.3 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. Pendapat (Juliandi et al., 2014). Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

3.6.3.1 *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 (Juliandi et al., 2014).

3.6.3.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Ghozali, 2013).

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 dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Ghozali, 2013)

3.6.2.2 *F-Square*

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

yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Ghozali, 2013).

Kriteria *F-Square* 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 (Juliandi, 2018).

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) (Ghozali, 2013). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, 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 (Ghozali, 2013).

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/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Ghozali, 2013).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Fasilitas Kerja (X1), 9 pernyataan untuk variabel Kemampuan MSDM (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 51 orang responden yaitu Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating (LSR)*.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	50	52,6%
2	Perempuan	45	47,4%
	Jumlah	95	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 50 orang (52,6%) sedangkan perempuan

sebanyak 45 orang (47,4%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	2	2,1%
2	25-35 tahun	38	40,0%
3	36-45 tahun	42	44,2%
4	> 45 tahun	13	13,7%
Jumlah		95	100%

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 2 orang (2,1%), yang memiliki usia 25-35 tahun sebanyak 38 orang (40%), yang memiliki usia 36-45 sebanyak 42 orang (44,2%) dan untuk usia >45 tahun sebanyak 13 orang (13,7%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	7	7,4%
2	Diploma	25	26,3%
4	Sarjana	63	66,3%
Jumlah		95	100%

Berdasarkan di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu Pendidikan SLTA sebanyak 7 orang (7,4%), Diploma sebanyak 3 orang (26,3%), pendidikan sarjana sebanyak 63 orang (66,3%) Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh pendidikan sarjana sebanyak 41 orang atau 80,4%.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Fasilitas Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Fasilitas Kerja yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.4.
Skor Angket Untuk Fasilitas Kerja (X1)

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	26,3	20	21,1	26	27,4	23	24,2	1	1,05	95	100%
2	17	17,9	30	31,6	16	16,8	26	27,4	6	6,32	95	100%
3	22	23,2	28	29,5	16	16,8	29	30,5	0	0	95	100%
4	14	14,7	33	34,7	23	24,2	25	26,3	0	0	95	100%
5	17	17,9	32	33,7	24	25,3	22	23,2	0	0	95	100%
6	17	17,9	31	32,6	16	16,8	30	31,6	1	1,05	95	100%
7	15	15,8	32	33,7	19	20	28	29,5	1	1,05	95	100%
8	14	14,7	30	31,6	25	26,3	25	26,3	1	1,05	95	100%
9	17	17,9	5	5,26	24	25,3	29	30,5	20	21,1	95	100%
10	14	14,7	29	30,5	25	26,3	27	28,4	0	0	95	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik, sebagian besar menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang sebesar 27,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Tata ruangan di instansi sangai apik, sebagian besar menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang sebesar 27,4%.
- 3) Jawaban responden tentang Fasilitas kerja di kantor aman untuk digunakan, sebagian besar menjawab tidak setuju sebanyak 29 orang sebesar 30,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Setiap fasilitas yang ada harus memenuhi unsur keamanan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang sebesar 26,3%.

- 5) Jawaban responden tentang Adanya fasilitas parkir yang nyaman bagi karyawan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 24 orang sebesar 25,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Instansi menyediakan lobi yang nyaman untuk menunggu karyawan, sebagian besar menjawab tidak setuju sebanyak 30 orang sebesar 31,6%.
- 7) Jawaban responden tentang Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah, sebagian besar menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang sebesar 29,5%.
- 8) Jawaban responden tentang Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja, sebagian besar menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang sebesar 26,3%.
- 9) Jawaban responden tentang Fasilitas makan siang yang disediakan membantu kebutuhan akan kecukupan gizi karyawan, sebagian besar menjawab tidak setuju sebanyak 29 orang sebesar 30,5%.
- 10) Jawaban responden tentang Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik, sebagian besar menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang sebesar 28,4%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab tidak atas semua pernyataan untuk variabel Fasilitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil responden bahwa Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik, Fasilitas kerja di kantor aman untuk digunakan, adanya fasilitas parkir yang nyaman bagi karyawan, Fasilitas yang tersedia dapat digunakan

dengan mudah dan Fasilitas makan siang yang disediakan membantu kebutuhan akan kecukupan gizi karyawan

4.1.2.2. Kemampuan MSDM (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kemampuan MSDM yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kemampuan MSDM

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	17,9	18	18,9	27	28,4	13	13,7	20	21,1	95	100%
2	16	16,8	33	34,7	17	17,9	27	28,4	2	2,11	95	100%
3	1	1,05	4	4,21	64	67,4	23	24,2	3	3,16	95	100%
4	0	0	6	6,32	63	66,3	25	26,3	1	1,05	95	100%
5	3	3,16	4	4,21	67	70,5	17	17,9	4	4,21	95	100%
6	4	4,21	2	2,11	63	66,3	22	23,2	4	4,21	95	100%
7	3	3,16	4	4,21	61	64,2	22	23,2	5	5,26	95	100%
8	1	1,05	3	3,16	62	65,3	27	28,4	2	2,11	95	100%
9	0	0	7	7,37	62	65,3	18	18,9	8	8,42	95	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, sebagian besar menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang sebesar 28,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Mampuan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif, sebagian besar menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang sebesar 28,4%.
- 3) Jawaban responden tentang Mampuan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang sebesar 67,4%.

- 4) Jawaban responden tentang Mampuan membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang sebesar 66,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Mampun merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang sebesar 70,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Mampu menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang sebesar 66,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Mampu mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang sebesar 64,2%.
- 8) Jawaban responden tentang Mampu memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang sebesar 65,3%.
- 9) Jawaban responden tentang Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang sebesar 65,3%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kemampuan MSDM. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa Mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, Mampuan membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, Mampu mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.

4.1.2.4. Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

a. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.4.
Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (Z)

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	17,9	21	22,1	28	29,5	15	15,8	14	14,7	95	100%
2	19	20	35	36,8	18	18,9	22	23,2	1	1,05	95	100%
3	19	20	29	30,5	21	22,1	25	26,3	1	1,05	95	100%
4	21	22,1	26	27,4	23	24,2	25	26,3	0	0	95	100%
5	15	15,8	33	34,7	21	22,1	24	25,3	2	2,11	95	100%
6	13	13,7	15	15,8	28	29,5	20	21,1	19	20	95	100%
7	8	8,42	25	26,3	33	34,7	23	24,2	6	6,32	95	100%
8	10	10,5	23	24,2	32	33,7	18	18,9	12	12,6	95	100%
9	15	15,8	15	15,8	28	29,5	28	29,5	9	9,47	95	100%
10	11	11,6	31	32,6	26	27,4	21	22,1	6	6,32	95	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya akan berjuang dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 29,5%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya akan membantu jika ada teman yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang sebesar 36,8%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya senang hadir bekerja di instansi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 30,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya akan menghindari untuk tidak masuk bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 27,4%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha lama bekerja di instansi sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang sebesar 34,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya berusaha akan menjadi bagian dari instansi sampai saya pensiun, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 29,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang sebesar 34,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 32 orang sebesar 33,7%.
- 9) Jawaban responden tentang Instansi ditempat saya bekerja memiliki banyak pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 29,5%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya bangga bekerja di instansi, karena instansi ini merupakan instansi yang besar , sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 32,6%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa responden akan berjuang dalam menyelesaikan pekerjaan, senang hadir bekerja di instansi, berusaha lama bekerja di instansi, senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, Instansi ditempat saya bekerja memiliki banyak pekerjaan.

4.1.2.4. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja Pegawai

No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	18,9	18	18,9	30	31,6	19	20	10	10,5	51	100%
2	13	13,7	26	27,4	29	30,5	25	26,3	2	2,11	51	100%
3	10	10,5	30	31,6	28	29,5	27	28,4	0	0	51	100%
4	16	16,8	21	22,1	34	35,8	23	24,2	1	1,05	51	100%
5	13	13,7	30	31,6	22	23,2	24	25,3	6	6,32	51	100%
6	6	6,32	21	22,1	37	38,9	27	28,4	4	4,21	51	100%
7	4	4,21	32	33,7	35	36,8	24	25,3	0	0	51	100%
8	7	7,37	30	31,6	34	35,8	17	17,9	7	7,37	51	100%
9	5	5,26	30	31,6	31	32,6	26	27,4	3	3,16	51	100%
10	9	9,47	32	33,7	29	30,5	17	17,9	8	8,42	51	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 31,6%.
- 2) Jawaban responden tentang Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 30,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 31,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang sebesar 35,8%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 31,6%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang sebesar 38,9%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang sebesar 36,8%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang sebesar 35,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang sebesar 32,6%.
- 10) Jawaban responden tentang Karyawan sering memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerj, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang sebesar 33,7%.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai. Hal ini ditandai dapat dilihat bahwa pegawai memanfaatkan waktu kerja seefisien mungkin serta berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak. Disamping itu pegawai juga bekerja dengan teliti hal ini dikarenakan atasan sangat peduli dengan hasil kerja dalam jangka pendek dari pada efektifitas jangka Panjang

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

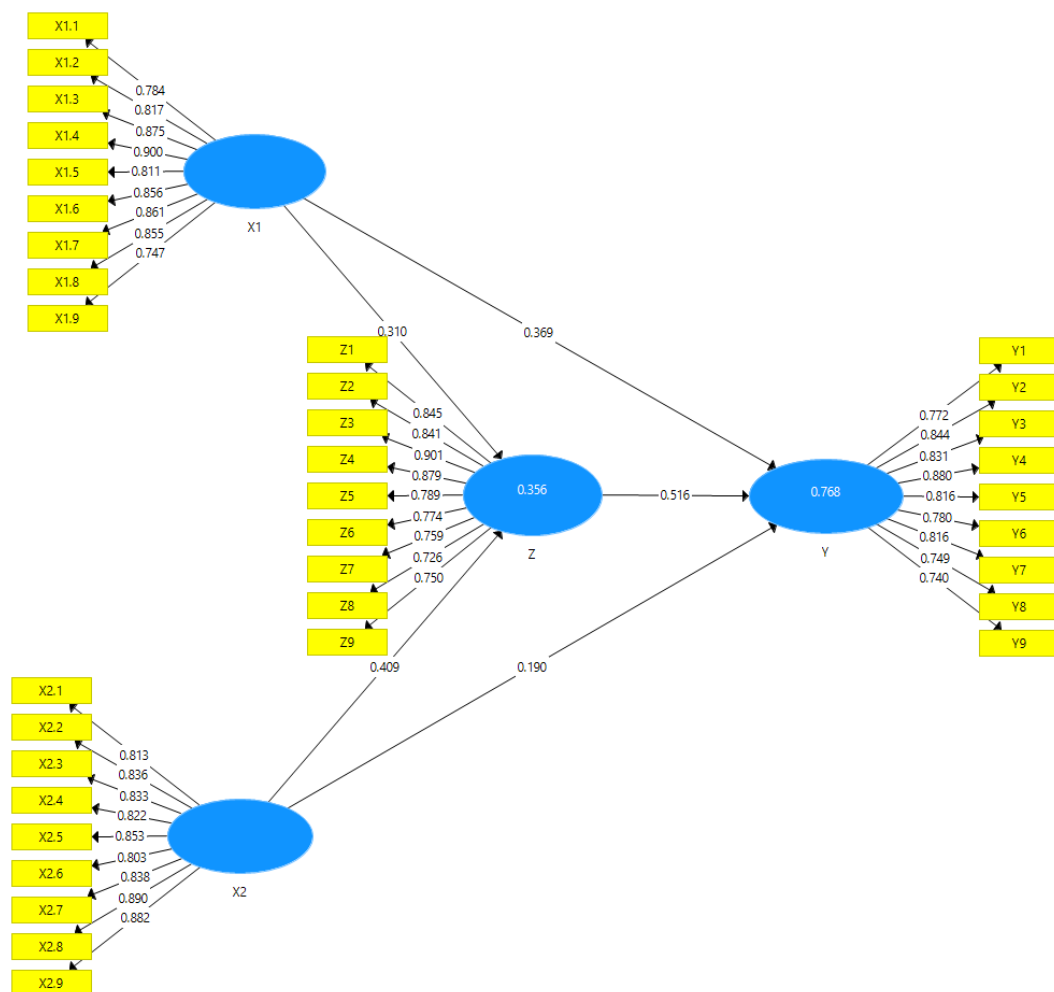
Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

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

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga

digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Outer Loading

4.2.1.1 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur

kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.9. Hasil Cross Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,786	0,411	0,579	0,400
X1.10	0,816	0,225	0,490	0,295
X1.2	0,811	0,361	0,596	0,457
X1.3	0,869	0,304	0,561	0,368
X1.4	0,891	0,307	0,580	0,394
X1.5	0,811	0,204	0,478	0,268
X1.6	0,855	0,313	0,571	0,389
X1.7	0,855	0,300	0,599	0,386
X1.8	0,859	0,279	0,513	0,326
X1.9	0,757	0,246	0,466	0,294
X2.1	0,552	0,813	0,638	0,583
X2.2	0,522	0,835	0,625	0,583
X2.3	0,282	0,833	0,473	0,348
X2.4	0,207	0,821	0,401	0,323
X2.5	0,145	0,853	0,399	0,334
X2.6	0,079	0,802	0,300	0,264
X2.7	0,115	0,838	0,412	0,350
X2.8	0,186	0,890	0,452	0,420
X2.9	0,315	0,883	0,506	0,472
Y1	0,476	0,451	0,777	0,585
Y10	0,359	0,326	0,754	0,608
Y2	0,586	0,485	0,830	0,575
Y3	0,584	0,493	0,817	0,652
Y4	0,678	0,507	0,866	0,695
Y5	0,561	0,550	0,809	0,689
Y6	0,514	0,403	0,777	0,630
Y7	0,571	0,516	0,815	0,643
Y8	0,438	0,425	0,764	0,608
Y9	0,425	0,469	0,759	0,629

Z1	0,447	0,489	0,622	0,836
Z10	0,197	0,326	0,630	0,754
Z2	0,425	0,511	0,584	0,829
Z3	0,454	0,489	0,644	0,880
Z4	0,523	0,523	0,636	0,861
Z5	0,545	0,435	0,605	0,767
Z6	0,145	0,365	0,655	0,789
Z7	0,268	0,366	0,714	0,776
Z8	0,231	0,302	0,671	0,745
Z9	0,155	0,263	0,612	0,769

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan kepada 51 orang responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Fasilitas Kerja, Kemampuan MSDM, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0.7 untuk setiap item pertanyaan dalam penelitian.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.10
Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
X1	0,950
X2	0,949
Y	0,936
Z	0,938

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Fasilitas Kerja, Kemampuan MSDM, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pegawai memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.11.
Hasil *Composite Reliability*

	Reliabilitas Komposit
X1	0,957
X2	0,956
Y	0,946
Z	0,947

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Fasilitas Kerja, Kemampuan MSDM, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

(Ghozali, 2013) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,3$.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,692
X2	0,708
Y	0,636
Z	0,643

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Fasilitas Kerja, Kemampuan MSDM, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

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

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *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 (rendah)

Tabel 4.13
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Y	0,771	0,763
Z	0,338	0,324

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square Adjusted* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,763 dan 0,324. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Fasilitas Kerja dan Kemampuan MSDM dalam menjelaskan variabel Z yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 32,4% dengan demikian model tergolong substansial (rendah) dan kemampuan variabel X yaitu Fasilitas Kerja dan Kemampuan MSDM dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 76,3% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, 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, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14
Hasil *F-Square*

	X1	X2	Y	Z
X1			0,436	0,109
X2			0,093	0,223
Y				
Z			0,867	

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Fasilitas Kerja (X 1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,436, maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 0,109, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Kemampuan MSDM (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

memiliki nilai 0,223, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

4. Variabel Kemampuan MSDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,093, maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 0,867, maka efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

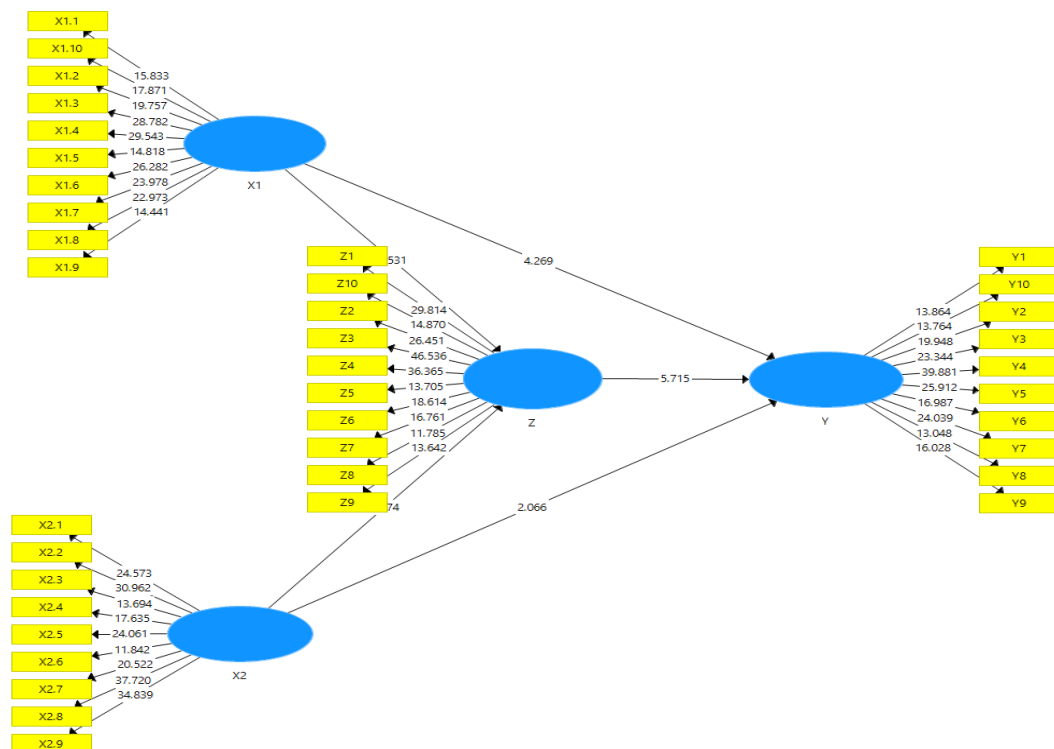
	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,357	4,269	0,000
X1 -> Z	0,288	2,531	0,012
X2 -> Y	0,173	2,066	0,039
X2 -> Z	0,412	3,374	0,001
Z -> Y	0,548	5,715	0,000

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,357. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin meningkat Fasilitas Kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,173. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kemampuan MSDM, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,039 < 0,05$, dengan demikian Kemampuan MSDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,288. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Fasilitas Kerja seorang maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut

mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,012 < 0,05$, dengan demikian Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

4. Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,412. Hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan MSDM memberi pengaruh pada Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian Kemampuan MSDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,548. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai tersebut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 4.1. Hasil Path Analysis

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

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

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/Fasilitas Kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X2/Kemampuan MSDM) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.16
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	T Statistik ($ O/STDEV $)	P Values
X1 -> Z -> Y	0,158	2,060	0,040
X2 -> Z -> Y	0,226	2,608	0,009

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 0,158 dan p-values sebesar 0,040 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mampu mempengaruhi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 0,226 dan p-values sebesar 0,009 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening tidak mampu mempengaruhi Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

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

Tabel 4.17
Hasil Pengaruh Total

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,515	8,200	0,000
X1 -> Z	0,288	2,531	0,012
X2 -> Y	0,398	5,287	0,000
X2 -> Z	0,412	3,374	0,001
Z -> Y	0,548	5,715	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 8,200 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 5,287 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil sebesar 2,531 dengan nilai P-Values $0,012 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4. Total effect untuk pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil sebesar 3,374 dengan nilai P-Values $0.001 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja 5,715 dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil secara langsung sebesar 4,269 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin baik Fasilitas Kerja seseorang maka akan semakin baik pula kinerja pegawai seseorang.

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kerja. Pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Menurut Nitisemito dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja pegawai sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Sudarwan Danim menegemukakan bahwa: perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya, dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan. Jadi, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai akan

memberikan pengaruh yang baik, dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal akan semakin merangsang kinerja pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkat.

Hasil penelitian (Harpis & Bahri, 2020), (Wahyuni, 2014), (Kurnia et al., 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.2. Pengaruh Kemampuan MSDM Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,066 dengan angka signifikan 0,039. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kemampuan MSDM seseorang maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Kemampuan MSDM adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik.” Lebih lanjut Stoner, Freeman dan Gilbert dalam (Priansa, 2014) menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan pekerjaan anggota-anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan MSDM sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena manajemen pada hakekatnya adalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal. Manajemen yang efektif menuntut manajer profesional, karenanya harus memenuhi persyaratan pokok yang menunjang pekerjaannya sebagai manajer.

Pada dasarnya fungsi-fungsi MSDM dapat digolongkan kepada dua jenis utama, yaitu fungsi organik dan fungsi penunjang. Yang tergolong pada fungsi organik adalah keseluruhan fungsi utama yang mutlak diperlukan oleh manajer.

Dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan yang dimaksud dengan fungsi penunjang adalah

berbagai kegiatan oleh orang-orang atau satuan-satuan kerja dalam organisasi dan dimaksudkan untuk mendukung semua fungsi organik para manajer. Kepala sekolah sebagai manajer sangat memerlukan kedua macam fungsi MSDM tersebut. Agar kepala sekolah dapat secara efektif melaksanakan fungsinya sebagai manajer, maka ia harus memahami nilai-nilai yang terkandung di dalam.

Hasil penelitian (Arianty, 2018), (Jufrizen, 2017), (Daulay & Handayani, 2021) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,531 dengan angka signifikan 0,012. Hal ini menunjukkan semakin baik Fasilitas Kerja seseorang maka akan semakin baik Kepuasan Kerja seseorang.

Fasilitas kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, karena berbagai aspeknya dapat memengaruhi pengalaman sehari-hari dan kesejahteraan pekerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, dengan fasilitas seperti tempat duduk ergonomis, pencahayaan yang memadai, dan suhu yang nyaman, cenderung merasa lebih senang dan kurang stres. Selain itu, adanya fasilitas kesehatan, seperti pusat kebugaran atau program kesehatan, dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Peralatan kerja yang canggih dan mutakhir juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas, memberikan karyawan pengalaman bekerja yang lebih positif. Fasilitas komunikasi yang baik, seperti ruang pertemuan dan teknologi komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan kolaborasi dan keterlibatan karyawan dalam keputusan perusahaan. Selain itu, kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan untuk

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Dengan menyediakan fasilitas pendidikan dan pengembangan, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus berkembang, yang dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Fasilitas sosial, seperti ruang rekreasi atau kegiatan perusahaan, juga dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam fasilitas kerja yang mendukung kesejahteraan dan kebutuhan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan serta retensi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Vonny, 2016) Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel fasilitas kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT United Tracos Cabang Manado. Hal ini dapat dilihat adanya fasilitas kerja yang memadai dan mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan, namun pimpinan harus tetap memperhatikan fasilitas kerja dan menambah fasilitas agar terus sesuai kebutuhan dan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga. Selain itu hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Pangarso, Firdaus, (2016) bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi atau semakin berkualitas fasilitas yang diberikan maka semakin tinggi meningkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan begitupun sebaliknya.

4.3.4. Pengaruh Kemampuan MSDM Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 3,374 dengan angka signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kemampuan MSDM seseorang maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Pengaruh kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kepuasan kerja adalah suatu aspek krusial dalam konteks hubungan antara manajemen perusahaan dan karyawan. Kemampuan MSDM mencakup keterampilan dalam merekrut, mengembangkan, dan memotivasi karyawan, serta manajemen kinerja dan penyelesaian konflik. Dalam konteks ini, kemampuan MSDM yang kuat dapat secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pengakuan yang tepat, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki peluang untuk berkembang, dan mendapatkan dukungan yang diperlukan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, kemampuan MSDM juga terkait dengan adanya sistem penghargaan dan pengakuan yang adil, penilaian kinerja yang obyektif, serta keadilan dalam penanganan masalah-masalah di tempat kerja. Semua ini dapat berkontribusi pada penciptaan iklim kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan et al, 2012) Hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang diperoleh memperlihatkan jika kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor Dinas PU Bali tinggi maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut, namun begitu juga sebaliknya. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Manik & Wiarah, 2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi

4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 5,715 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin baik Kepuasan Kerja seseorang maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan kinerja.

Ketidakpuasan kerja yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara. Perlu kesadaran dari pimpinan agar menjaga keadaan tetap kondusif dan memberikan upaya – upaya untuk meminimalisir adanya ketidakpuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Menurut (Robbins, 2015) bahwa stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan

ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres kinerja didapatkan ketika karyawan mempunyai keterampilan kinerja yang baik. Karyawan memiliki disiplin, semangat kerja, kreativitas yang tiada batas serta memiliki aspek – aspek yang diperlukan ketika seorang karyawan mendapatkan kinerja dengan kemampuan untuk menganalisa dalam membuat keputusan serta kualitas pekerjaan yang baik sehingga karyawan dapat dikatakan berprestasi dalam sebuah perusahaan.

4.3.6. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 2,060 dengan angka signifikan 0,040. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Kinerja yang maksimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang di ketahui setiap perusahaan pasti ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik, tapi kadang masih di temukan karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Jika karyawan tidak merasa puas akan pekerjaannya maka akan muncul sikap yang buruk dalam lingkup pekerjaannya seperti kurangnya rasa ketertarikan pada pekerjaannya, mencari pekerjaan lain, dan menurunnya kinerja karyawan serta keluhan lainnya. (Handoko, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Menurut (Koyong, 2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

4.3.7. Pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 2,608 dengan angka signifikan 0,009. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Kemampuan kerja adalah karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Dengan demikian kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi pekerjaan itu sendiri,

imbalan, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Amalia, 2012). Adanya pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan (Priadana & Ruswandi, 2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun beberapa indikator kemampuan kerja adalah kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa adanya Fasilitas Kerja mempengaruhi kinerja.
2. Ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai bahwa adanya kemampuan di instansi tidak mempengaruhi kinerja
3. Ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, artinya dengan adanya Fasilitas Kerja maka Kepuasan Kerja akan meningkat.
4. Ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kepuasan Kerja, artinya semakin rendah kemampuan kerja maka akan rendah Kepuasan Kerja.
5. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin baik Kepuasan Kerja di instansi maka akan meningkat kinerja pegawai.
6. Ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai kepuasan kerja sebagai variabel intervening artinya Fasilitas Kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja.
7. Ada pengaruh Kemampuan MSDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening artinya kemampuan MSDM tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi instansi pemerintahan, diharapkan pada waktu yang akan datang terus meningkatkan kinerja dengan menerapkannya etos kerja yang baik dan menanamkannya pada setiap pegawai.
2. Perusahaan juga sebaiknya membuat sistem pengembangan dan pembinaan yang dapat membantu para karyawan yang masih memiliki kesulitan didalam pekerjaannya. Selain itu, sistem pengembangan dan pembinaan ini nantinya dapat berguna sebagai wadah konsultasi untuk mengurangi dampak stres dari pekerjaan dan konflik yang terjadi baik itu dalam diri pegawai sendiri maupun antar rekan kerja.
3. Seketariat DPR Bagian Kepegawaian perlu mempertahankan serta meningkatkan Kepuasan Kerja. Karena Kepuasan Kerja berpengaruh besar terhadap kinerja kerja karyawan, jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan maka kinerja kerja karyawan akan menurun.
4. Untuk meningkatkan kinerja instansi perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang karyawan sudah lakukan, ketepatan waktu serta efektivitas pekerjaan jika semuanya diperhatikan dengan seksama tentu akan meningkatkan kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel terikat, yaitu Fasilitas Kerja dan Kemampuan MSDM, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu Kepuasan Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengawasan lingkungan kerja, disiplin kerja dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Bacal, R. (2014). *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma*. Gramedia Pustaka.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Pustaka Setia.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- David, F. (2016). *Strategic Management Manajemen Strategis. Edisi Kesepuluh, Buku Satu*. Salemba Empat.
- Davis, G. B. (2012). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. (terj. Adreas S. Adiwardana)*. Pustaka Binaman Presindo.
- Emron, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bum.
- Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. D. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Ginting, B. R. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen. Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- 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.
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku.

- Ilmi, B., Nurul, T., & Sahetapy, P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Stres yang Digunakan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Kesehatan*, 4(7), 126–133.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, Irfan, I., & Manurung. (2014). *Metode Penelitian, Konsep & Aplikasi pp*
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 365–372.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Remaja Rosdakarya.
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44–51.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII*. Ghalia Indonesia.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek*.

Keperawatan Profesional. Edisi 4. Salemba Medika.

- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 213–223.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016a). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). salemba empat.
- Robbins, S. P. (2016b). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (8 ed). Prentice-Hall.
- Sabrina, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press.
- Sastradipoera, K. (2016). *Strategi Pembangunan Sumber Daya. Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Kappa Sigma.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 124–134.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayana, L. (2015). *Knowledge Management: Meningkatkan Daya Saing. Bisnis*. Bayumedia Publishing.
- Winardi. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. kencana.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan*.

Penelitian. Salemba Empat.

Wirjana, B. R. (2017). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Andi.

Wungu, J. (2019). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Rajagrafindo Persada.

Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran Exploring Marketing Research*. Salemba Empat.



**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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3636/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/8/2023

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

Medan, 22/8/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Anggita
NPM : 1905160468
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Banyaknya ditemukan karyawan yang kurang disiplin bekerja, sehingga menurunnya produktifitas bekerja sehingga masih bingung dalam melaksanakan pekerjaannya. Akibatnya dari itu angka pencapaian target seperti target nasabah akan sangat berpengaruh mengalami penurunan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
3. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening

Objek/Lokasi Penelitian : Sekretariat Dprd Sumatera Utara

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

Hormat Saya
Pemohon

(Putri Anggita)



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

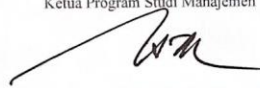
Nomor Agenda: 3636/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/8/2023

Nama Mahasiswa : Putri Anggita
NPM : 1905160468
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 22/8/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Muslih, S.E., M.Si

Judul Disetujui**)

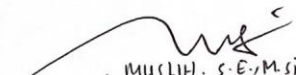
Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan
Managemen sumber Daya Manusia
Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan
Kerja sebagai Variabel Intervening / 22/8.23

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, Selasa 22 Agt 2023

Dosen Pembimbing


(Muslih, S.E., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 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](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2164 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 8/15/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Putri Anggita
N P M : 1905160468
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegadaian Kantor wilayah I Medan

Dosen Pembimbing : Muslih, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 15 Agustus 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 29 Muharram 1445 H
 15 Agustus 2023 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.





PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, Selasa 12 Sept H
..... 2023 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : P U T R I A N G G I T A

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 4 6 8

Tempat.Tgl. Lahir : M E D A N 2 9 D E S E M B E R
2 0 0 0

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L M E N T E N G R A Y A G A N G
R A H A Y U N O . 2 6

Tempat Penelitian : K A N T O R S E K R E T A R I A T
D P R D S U M A T E R A U T A R A

Alamat Penelitian : J L I M A M B O N J O L I N O - 5
M E D A N P E T I S A H

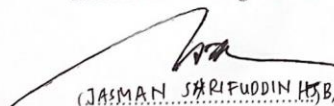
Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:


1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi


(JASMAN SHARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Wassalam
Pemohon


(...PUTRI ANGGITA...)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
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 [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

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

Nomor : 2590 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023 Medan, 27 Safar 1445 H
Lampiran : 13 September 2023 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara
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 skripsi 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 : **Putri Anggita**
NPM : **1905160468**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara.**

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

Tembusan :
1. Pertinggal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270
 Medan Kode Pos 20112
 Email : Humas.dprdsulut@gmail.com

Medan, 19 September 2023

Nomor : 400/ 4541 /Skr DPRD SU/IX/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Riset Pendahuluan

Kepada Yth:
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera
 Utara
 Di-
 Medan

Berdasarkan surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 2590/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 13 September 2023 Perihal Permohonan Melaksanakan Permohonan Riset Pendahuluan, dengan ini memberikan **Izin** Kepada Mahasiswa/i tersebut dibawah ini:

Nama : Putri Anggita
 NPM : 1905160468
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara

Untuk Melaksanakan Riset Pendahuluan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan ketentuan mematuhi segala peraturan yang berlaku sebagai berikut.

1. Mematuhi peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD-SU
2. Mengenakan pakaian yang sopan serta selalu menjaga ketertiban dilingkungan DPRD Provinsi Sumatera Utara
3. Melapor Kepada Kepala Bagian Umum Cq. Kasubag Tata Usaha dan Kepegawaian apabila telah selesai melaksanakan Riset Pendahuluan

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

a.n. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
 KASUBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



DR. MERISA ANGGA SIREGAR S.Soc. M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Putri Anggita
NPM : 1905160468
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E.,M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Sehingga identifikasi masalah dan metode	1/9-23	
Bab 2	Penelitian masalah dan metode/teori	7/9-23	
Bab 3	ditag subcell hipotesis 7	7/9-23	
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Prosal		7/9-23	

Medan, September 2023

Diketahui oleh :

Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

Muslih, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 12 Oktober 2023* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Putri Anggita
N .P.M. : 1905160468
Tempat / Tgl.Lahir : Medan 29 Desember 2000
Alamat Rumah : Jl Menteng Raya Gang Rahayu no.26 Kec. Medan Denai, Kel. Desa Binjai
20228
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ubah variabel prestasi kerja menjadi kinerja
Bab I
Bab II	Perbaiki kemampuan manajerial pada kemampuan MSDM
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 12 Oktober 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muslih, S.E., M.Si

Secretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., 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*,
12 Oktober 2023 menerangkan bahwa:

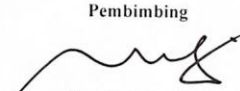
Nama : Putri Anggita
N .P.M. : 1905160468
Tempat / Tgl.Lahir : Medan 29 Desember 2000
Alamat Rumah : Jl Menteng Raya Gang Rahayu no.26 Kec. Medan Denai, Kel. Desa
Binjai 20228
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber
Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Sekretariat DPRD
Sumatera Utara

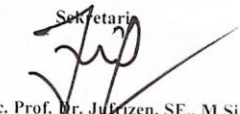
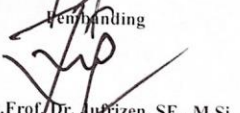
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan
pembimbing : *Muslih, S.E., M.Si*

Medan, Kamis, 12 Oktober 2023


TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Muslih, S.E., M.Si

Sekretari

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Penyhandling

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 3262 /IL3-AU /UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 11 Rabiul Akhir 1445 H
26 October 2023 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan.
Sekretariat DPRD Provsu
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 Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, 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 : **Putri Anggita**
N P M : **1905160468**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.



Dekan

Dr. H. JANURISE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270
Medan Kode Pos 20112
Email : Humas.dprdsumut@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400/503 /Skr DPRD SU/X/2023

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i di bawah ini dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu :

Nama : Putri Anggita
NPM : 1905160468
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen

Telah selesai melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 Oktober 2023

a.n. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
KASUBBAG. TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN

Dr. MEHRISA ANGGIA SIREGAR, S.Sos. M.Si
PEMBINA
NIP. 19840526201601 2 015

