

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Disusun Oleh :**

**RIAN SAHPUTRA PURBA**

**NPM: 1605160300**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN  
2020**



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

Jl. Kapt. Mochtar Hasri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangannya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 23 Juli 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIAN SAHPUTRA PURBA  
N P M : 1605160300  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PPERSERO) MEDAN  
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN SE, M.Si

Scanned by TapScanner



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : RIAN SAHPUTRA PURBA  
NPM : 1605160300  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA  
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

**DR. HAZMANAN KHAIR S.E., MBA**

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

**H. JANURI SE. M.M. M.Si**





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

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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIAN SAHPUTRA PURBA  
NPM : 1605160300  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
13/04/2020	1. Melengkapi kalimat yang kurang tepat 2. Memperbaiki kesalahan pada penulisan 3. Memperbaiki dan melengkapi daftar isi	
21/04/2020	1. Menambah referensi pada latar belakang 2. Menambah kolom bulan pada jadwal penelitian dan proses pembuatan skripsi	
26/04/2020	1. Memperbaiki kesalahan penulisan pada bahasa inggris harus bercetak miring 2. Memperbaiki halaman	
28/04/2020	1. Memeriksa kembali skripsi dari awal hingga akhir	
30/04/2020	ACC	

Dosen Pembimbing

Medan, April 2020

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

**Rian Sahputra Purba**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : syahputrarilyan1998@gmail.com

Sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memberikan arahan yang positif terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sebagai tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain fasilitas dan motivasi kerja. Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: untuk mengetahui ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui ada pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan positif dan signifikan; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; motivasi sebagai variabel mediator berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

### **The Effect of Work Facilities on Employee Performance Through Work Motivation at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

**Rian Sahputra Purba**

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
University of Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Email: [syahputrarilyan1998@gmail.com](mailto:syahputrarilyan1998@gmail.com)**

*Human resources are very important determinants for the effectiveness of the activities in the organization. Therefore the organization must provide positive direction to the human resources of the organization as the creation of the goals set by the organization. There are several factors that affect performance, including facilities and work motivation. The purpose of this study is to analyze several things, namely: to find out the influence of work facilities on employee performance, to find out there is an influence of work facilities on work motivation, to find out there is an influence of work motivation on performance employees and know the work facilities affect the performance mediated by work motivation at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. In this study using the type of associative research with samples in this study were 87 respondents who are permanent employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Data collection techniques using Partial Least Square (SmartPls) to test the four hypotheses proposed in this study. The results of this study indicate that: the effect of work facilities on employee performance is positive and significant; the effect of work facilities on positive and significant employee motivation; the effect of work motivation on positive and significant employee performance; motivation as a mediator variable acts as a mediator on the effect of facilities on employee performance.*

**Keywords:** *Work Facilities, Work Motivation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat berangkaikan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallallahu Alaihi wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Joseph Purba dan Ibunda Nurhaida Damanik yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M. Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr.Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair S.E., MBA selaku Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Aefri Tanto selaku staf bagian umum yang telah berkenan memberi izin untuk meneliti di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



11. Bagian Operasional Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan data dan keterangan yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.
12. Seluruh staf dan karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang banyak memberikan informasi dalam penulisan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, Juli 2020

Penulis

**RIAN SAHPUTRA PURBA**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja .....	8
2.1.2 Fasilitas Kerja .....	12
2.1.3 Motivasi Kerja .....	16
2.2 Kerangka Konseptual .....	24
2.3 Hipotesis.....	27

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	28
3.2 Definisi Operasional.....	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.4 Populasi dan Sampel .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	34
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	36
4.3 Analisis Data .....	45
4.3.1 Analisis Efek Mediasi ( <i>Mediation Effect</i> ).....	45
4.3.2 Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis</i> ( <i>Outer Model</i> ).....	45
4.3.3 Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis</i> ( <i>Inner Model</i> ) .....	47
4.3.4 <i>Mediation Effect</i> .....	49
4.4 Pembahasan.....	53
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	58

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel .....	29
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi .....	30
Table 3.3 Populasi Penelitian.....	30
Tabel 3.4 Sampel Penelitian.....	31
Tabel 3.5 Instrumen <i>Skala Likert</i> .....	32
Tabel 4.1 <i>Skala Likert</i> .....	34
Tabel 4.2 Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Bedasarkan Usia.....	35
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	36
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Fasilitas Kerja .....	36
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Motivasi Kerja .....	39
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Kinerja.....	42
Tabel 4.8 <i>Construct Realibility and Validity</i> .....	45
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i> .....	46
Tabel 4.10 R-Square.....	47
Tabel 4.11 F-Square .....	48
Tabel 4.12 <i>Direct Effect</i> .....	50
Tabel 4.13 <i>Indirect Effect</i> .....	52
Tabel 4.14 <i>Total Effect</i> .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja.....	24
Gambar 2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	25
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja .....	26
Gambar 2.4 Fasilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.....	26
Gambar 4.1 Efek Mediasi .....	5



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016) menyatakan sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memberikan arahan yang positif terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sebagai terciptanya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Organisasi / perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono, 2012) . Kinerja yang ada pada sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu

organisasi, sehingga setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Diperlukan cara yang tepat agar dapat menggerakkan karyawan menggunakan kemampuannya dalam bekerja yang dimilikinya secara maksimal. Hal tersebut merupakan peranan penting sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin. Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah fasilitas. Fasilitas yang ada pada perusahaan dapat mendorong terciptanya kinerja yang efektif dikarenakan fasilitas sebagai media yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika dalam sebuah perusahaan terdapat fasilitas kerja yang kurang baik maka hal ini mengakibatkan proses pekerjaan menjadi lamban (Palupi & Rustiana, 2014).

Temuan penelitian (Palupi & Rustiana, 2014) menyatakan terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan hal tersebut dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Chasanah & Rustiana, 2017). Hal tersebut dikhawatirkan apabila fasilitas kerja yang ada pada instansi tidak memadai atau mengalami penurunan kualitas pada saat pemakaian maka akan membuat produktivitas kerja karyawan melamban terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang.

Selain fasilitas, motivasi juga mempengaruhi kinerja. Dengan adanya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam proses bekerja. Begitupun sebaliknya jika motivasi yang diberikan kurang baik maka akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang berdampak pada perusahaan. Dengan pemberian fasilitas yang memadai maka akan memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin baik fasilitas yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula hasil kerja yang diberikan oleh setiap karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian (Palupi & Rustiana, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin besar pula tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian dimana motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi fasilitas dan kinerja.

Memberi perhatian dan motivasi kerja yang tinggi salah satunya adalah dengan fasilitas kerja yang memadai. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Rahmawati, 2013). Motivasi kerja dapat diketahui salah satunya adalah melalui indikator fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah prasaran atau sarana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga disebut sebagai suatu alat (Syahrianti, Hasmin, & Gunawan, 2018). Fasilitas ini berkaitan dengan penerapan motivasi kerja yang ditentukan oleh masing-masing instansi.

Begitu pula halnya dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dimana terdapat masalah yang terjadi saat proses bekerja yang disebabkan oleh fasilitas yang kurang baik. Hal ini yang membuat motivasi kerja sebagian karyawan menurun dan tidak efektif sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Terjadinya kendala pada saat proses bekerja seperti proses mencetak dokumen yang lama dikarenakan fasilitas yang tersedia kurang baik sehingga pihak vendor harus menunggu lama untuk mendapatkan dokumen tersebut. Dari fenomena yang dilihat bahwa fasilitas yang kurang baik sangat berdampak pada proses kerja karyawan padahal seharusnya fasilitas mempunyai peran yang sangat penting dalam proses bekerja karyawan. Hal ini dapat menciptakan kualitas karyawan menurun, salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah memberikan perhatian dan motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan.

Fasilitas kerja yang diberikan karyawan merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Kurangnya fasilitas kerja tentunya akan memperlambat proses pekerjaan. Selain itu kemungkinan terjadinya penurunan motivasi dalam bekerja dimana para karyawan malas untuk menyelesaikan pekerjaan dan menunda-nunda pekerjaan akibat kualitas fasilitas yang kurang baik. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang : **“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat, maka suatu penelitian sangat sukar dalam hasil rumusan penelitian.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut:

1. Terhambatnya proses bekerja disebabkan adanya fasilitas kerja yang tersedia dengan kondisi yang kurang baik.
2. Adanya penyelesaian dokumen vendor yang lamban membuat kinerja karyawan menjadi kurang efektif.
3. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan lain-lain, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada fasilitas kerja dan motivasi kerja karyawan. Untuk fasilitas kerja penulis membatasi pada penyediaan fasilitas kerja. Selain itu objek penelitian adalah pegawai tetap yang dijadikan sebagai responden tidak termasuk karyawan honorer. Penelitian ini juga membatasi variabel motivasi kerja sebagai mediating.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :



1. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Untuk mengetahui ada pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
4. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi kerja di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas / instansi dalam merumuskan kebijakan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Fachreza, Said, & Majid, 2018) kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut (Moehariono, 2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Begitu pula menurut (Ardha, 2017) kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu gambaran hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau kegiatan operasionalnya yang dibebankan kepada karyawan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Kinerja**

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut :

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu

pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun menurut (M. Hasibuan, 2010) yang menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### 1. *Maintenance Factors*

### 2. *Motivation Factors*

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Maintenance factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal “gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya.

2. *Motivation factors*, adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologi seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang



secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, seperti fasilitas yang diberikan misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, alat-alat kerja yang lengkap dan lain sebagainya.

Dari uraian tersebut terlihat jelas bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang diterapkan organisasi. Selain itu, dari uraian di atas dijelaskan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh *motivation factors* atau dengan kata lain fasilitas yang ada akan mempengaruhi kinerja.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kinerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari kinerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator kinerja menurut (Sari, Fitria, & Astrada, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Standart
3. Umpan Balik
4. Alat/Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
2. Standart. Standart merupakan suatu ukuran atau tujuan yang diinginkan dapat di capai. Tanpa standart, tidak dapat diketahui kapan akan suatu tujuan.

3. Umpan Balik. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan pada kinerja.
4. Alat/ sarana. Alat atau sarana merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang pencapaian tujuan.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## **2.1.2 Fasilitas Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah prasarana atau sarana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga disebut sebagai alat. Dengan adanya fasilitas pada perusahaan dapat mendorong terciptanya kinerja yang efektif dikarenakan fasilitas

sebagai media yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) fasilitas dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Menurut (Silfa, 2015) fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan tetap bekerja lebih produktif.

Sedangkan menurut (Dahlius & Ibrahim, 2016) 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.

Begitu pula menurut (Sutabri, 2016) fasilitas kerja merupakan alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja juga merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja.

Adapun menurut (Anam & Rahardja, 2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja sebagai suatu yang diberikan perusahaan untuk karyawan baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk

memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah alat atau sarana dan prasarana yang berbentuk fisik yang disediakan perusahaan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih mudah dan cepat sehingga karyawan bekerja lebih produktif dan demi meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Fasilitas Kerja**

Fungsi fasilitas kerja menurut (Sutabri, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik dan terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Adapun bentuk fasilitas menurut (Pangarso, Firdaus, & Moeliono, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Tata ruang, penataan ruang kerja untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.
2. Keamanan dan kenyamanan, kondisi tata ruang, kebersihan dan sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman, nyaman dalam bekerja.
3. Peralatan dan dukungan fasilitas, keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

### **2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Menurut (Dahlius & Ibrahim, 2016) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam proses bekerja yang mengandung karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai bentuk fisik, dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari suatu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang, bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Pendapat lain mengatakan indikator dari fasilitas kerja (Silfa, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana, merupakan segala sesuatu alat sebagai penunjang utama yang dapat dipakai dalam mencapai tujuan.
2. Jaminan kesehatan, jaminan ini memperluas kompensasi tidak langsung yang tidak sekedar mengenai pekerja yang menderita sakit berkepanjangan, tetapi juga berbagai aspek kesehatan lainnya.
3. Insentif, merupakan pembayaran langsung yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok.
4. Kompensasi, merupakan bentuk balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh karyawan.
5. Jenjang karir, merupakan perkembangan atau kemajuan karir seseorang dalam pekerjaannya.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Sari et al., 2019) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut (Kurnia et al., 2019) motivasi kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2010) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun menurut (Rahmawati, 2013) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan. Begitu pula menurut (Busro, 2018) motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian, dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja suatu keadaan yang mendorong terciptanya kegairahan kerja seseorang karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dan berhasil dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2009) motivasi dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan yaitu :

##### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

##### **2. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Apalagi dengan adanya fasilitas

yang mendukung, maka akan melancarkan pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Saydam, 2005) ada beberapa factor:

#### 1. Faktor internal

##### (a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

##### (b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.



(c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

(d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

(e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

(f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

(a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat

bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

(b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

(c) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

(d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan

berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

(e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

(f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila

kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan suatu organisasi. Menurut (Nur & Sjahrudin, 2019) menyatakan indikator motivasi kerja adalah:

1. Harapan (*Expentancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan). Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sebagai akibat dari tindakan tertentu, bahkan hasilnya bisa lebih buruk. Sedangkan harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul sebagai konsekuensi dari suatu tindakan atau perilaku.
2. Kemungkinan (*Intrumentality*), yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya. Indeks yang merupakan tolak ukur berapa besarnya perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil usaha untuk pemuasan kebutuhannya.
3. Nilai (*Valence*), adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Suatu intensitas kebutuhan untuk

mencapai hasil, berkenaan dengan preferensi hasil yang dapat dilihat oleh setiap individu. Bagi seorang individu, perilaku tertentu mempunyai nilai tertentu. Suatu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih, tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih.

Sedangkan menurut (Sofiyanti & Nawawi, 2017) dimensi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

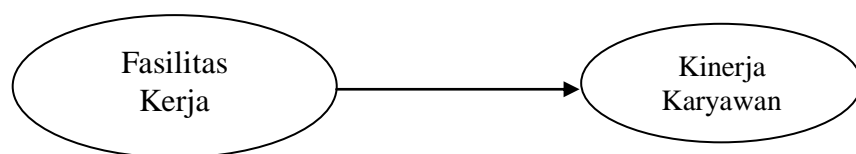
1. Tanggung jawab, hadir ditempat kerja setiap hari selalu tepat waktu, merasa gelisah jika tugas yang dikerjakan belum selesai, serta mengerjakan tugas tepat waktu. Hal ini merupakan sebagai rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan.
2. Prestasi, seorang karyawan akan selalu berusaha memperlihatkan prestasi kerja mereka dengan bekerja keras melebihi target serta mampu menyelesaikan setiap masalah yang ada pada saat bekerja.
3. Pengembangan diri, pengembangan pada seorang karyawan dalam mengikuti setiap pelatihan agar karyawan mampu untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga apabila mendapatkan tugas baru mereka dapat menyelesaikannya dengan baik.
4. Kemandirian, hal ini dapat ditunjukkan dengan melakukan perubahan atau inovasi terbaik dengan mengembangkan kreatifitas serta kemandirian dapat menyelesaikan masalah tanpa menunggu intruksi.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

### 2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Chasanah & Rustiana, 2017) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah fasilitas. Fasilitas yang ada pada perusahaan dapat mendorong terciptanya kinerja yang efektif dikarenakan fasilitas sebagai media yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai, semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Chasanah & Rustiana, 2017); (Palupi & Rustiana, 2014) yang menyatakan ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.



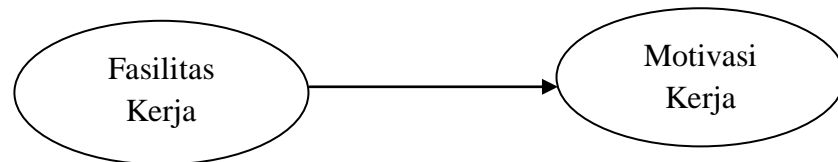
**Gambar 2.1 Paradigma penelitian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja**

### 2.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut (T. Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa dengan pemberian fasilitas kerja, maka semuanya ditujukan semata-mata untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk dapat menunjukkan hasil yang lebih baik. Fasilitas dapat berupa sarana dan prasarana kerja yang

disediakan untuk karyawan oleh perusahaan dalam rangka memudahkan mereka bekerja dalam kesehariannya

Selain itu dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (T. Hasibuan, 2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

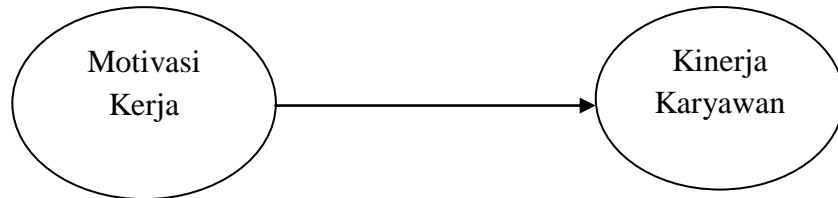


**Gambar 2.2 Paradigma penelitian pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja**

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Menurut (Mujiatun, 2015) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang membuat karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Amalia & Fakhry, 2016); (Sutrischastini & Riyanto, 2015); (Muntaha & Mufrihah, 2017); (Palupi & Rustiana, 2014); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2018); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019) dan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

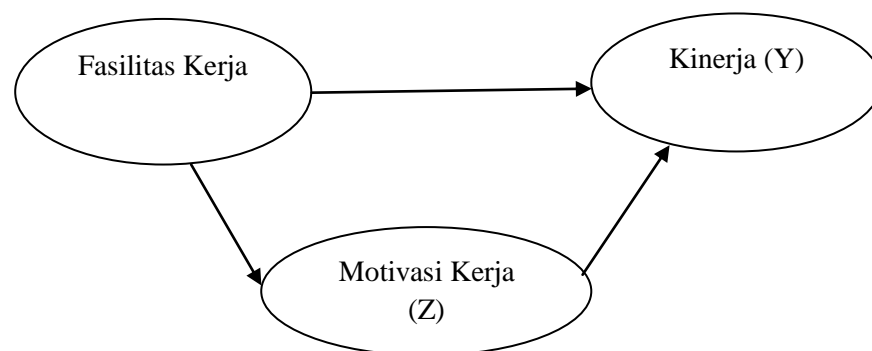


**Gambar 2.3 Paradigma penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja**

#### **2.2.4 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi**

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja melalui motivasi kerja. Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang disediakan perusahaan maka akan semakin termotivasi karyawan dalam bekerja.

Jika karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.4 Paradigma penelitian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja**



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Alasan penulis memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena penelitian ini ingin melihat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena metode ini menggunakan ukuran-ukuran dan perhitungan sistematis yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literatur	Nomor Item Angket
Kinerja (Y)	Menurut (Fachreza et al., 2018) kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya.	Tujuan	(Sari et al., 2019)	1
		Standart		2
		Umpan Balik		3
		Alat/Sarana		4,5
		Kompetensi		6
		Motivasi		7
		Peluang		8
Fasilitas Kerja (X)	Menurut (Silfa, 2015) fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan tetap bekerja lebih produktif.	Sarana dan Prasarana	(Silfa, 2015)	1,2
		Jaminan Kesehatan		3,4
		Insentif		5,6
		Kompensasi		7,8
		Jenjang Karir		9.10
Motivasi Kerja (Z)	Menurut (Hasibuan, 2010) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.	Harapan	(Nur & Sjahruddin, 2019)	1,2,3
		Kemungkinan		4,5
		Nilai		6,7

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat di jalan Sei Batang Hari Medan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan selesai.

**Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi**

No.	Kegiatan	Des '19	Jan '20	Feb '20	Mar'20	Apr '20	Mei '20
1	Prariset/penelitian	■					
2	Pengajuan Judul	■					
3	Penulisan Proposal	■	■	■	■		
4	Bimbingan proposal	■	■	■	■		
5	Seminar proposal				■		
6	Pengumpulan dan Pengolahan Data				■		
7	Penulisan Skripsi				■	■	
8	Bimbingan Skripsi				■	■	■
9	Sidang Meja Hijau						■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2015) populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 695 orang.

**Tabel 3.3 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Pengadaan	25
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29
3	Bagian Sekretariat	101
4	Bagian Tanaman	50
5	Bagian Teknik	42
6	Bagian Teknologi	15
7	Bagian Keuangan	44
8	Bagian Akuntansi	22
9	Bagian Komersil	60
10	Bagian Sumber Daya Manusia	48
11	Bagian umum	182
12	Bagian Bina Lingkungan	14
13	Erp	5
14	Bagian Operasional Traksi&Infrastruktur	20
15	Divisi Sistem Manajemen	38
	<b>Total</b>	<b>695 Orang</b>

Sumber : PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

### 3.2.4 Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

E = Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{695}{1+(695 \times 10\%^2)} = \frac{695}{1+(695 \times 0,1^2)} = 87,42 = 87$$

Sehingga, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 87 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan maka didapatkan hasil sebesar 87 orang dengan perincian di masing-masing bagian, sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Pengadaan	25	3
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29	4
3	Bagian Sekretariat	101	13
4	Bagian Tanaman	50	6
5	Bagian Teknik	42	5
6	Bagian Teknologi	15	2
7	Bagian Keuangan	44	5
8	Bagian Akuntansi	22	3
9	Bagian Komersil	60	7
10	Bagian Sumber Daya Manusia	48	6
11	Bagian umum	182	23
12	Bagian Bina Lingkungan	14	2

13	Erp	5	1
14	Bagian Operasional Traksi&Infrastruktur	20	2
15	Divisi Sistem Manajemen	38	5
	<b>Total</b>	<b>695 Orang</b>	<b>87Orang</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

#### 3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.

#### 3.5.2 Teknik Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket. Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan membubuhkan tanda checklist (✓). Dimana setiap pertanyaan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau kelompok tentang fenomena sosial.

**Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

(Sumber : Sugiyono 2010)

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Teknik Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equational Modelling* (SEM) dengan menggunakan *Smart-PLS*.

#### 3.6.2 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik fasilitas kerja terhadap kinerja; fasilitas kerja terhadap motivasi kerja; dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (*outer model*); dan (2) Analisis model struktural/*structural model analysis* (*inner model*).

Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

##### 1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis* (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant Validity*).

##### 2. Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) F-square; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effect*; (b) *Direct effect*; dan (c) Total effect.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X), 7 pernyataan untuk variabel (Z), dan 8 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X, adalah fasilitas kerja, yang menjadi variable Z adalah motivasi kerja, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 87 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi, 2013)

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung fasilitas kerja (X) motivasi kerja (Z), maupun kinerja karyawan (Y).

##### a. Karakteristik Responden

###### 1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:



**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	69	79,3%
2.	Perempuan	18	20,7%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Sesuai tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi mayoritasnya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 69 orang (79,3 %) dan responden perempuan sebesar 18 orang (20,7 %), sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah laki – laki.

## 2) Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	29	33,3%
2.	31– 40 tahun	41	47,2%
3.	41 – 50 tahun	15	17,2%
4.	Di atas 51 tahun	2	2,3%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia antara 31-40 yaitu sebesar 41 orang (47,2%).

### b. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat

dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	25	28,7%
2.	D-3	5	5,8%
3.	Strata-1	52	59,7%
4.	Strata-2	5	5,8%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan data didalam tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berstatus tingkat pendidikan S1 (Strata-1), sebesar 52 orang atau 59,7%.

#### 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai fasilitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	61	70,2	25	28,7	1	1,1	0	0	0	0	87	100
2	57	65,6	29	33,3	1	1,1	0	0	0	0	87	100
3	65	74,8	21	24,1	1	1,1	0	0	0	0	87	100
4	62	71,2	24	27,7	1	1,1	0	0	0	0	87	100
5	58	66,7	25	28,7	4	4,6	0	0	0	0	87	100
6	55	63,2	30	34,5	2	2,3	0	0	0	0	87	100
7	55	63,2	32	36,8	0	0	0	0	0	0	87	100
8	53	61	30	34,5	2	2,3	1	1,1	1	1,1	87	100
9	56	64,5	29	33,3	1	1,1	0	0	1	1,1	87	100
10	55	63,3	29	33,3	2	2,3	1	1,1	0	0	87	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel fasilitas kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang mendapatkan fasilitas kerja untuk proses pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 70,2 % dan setuju 28,7 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui mendapatkan fasilitas kerja untuk mendukung proses pekerjaan.
2. Jawaban responden tentang mendapatkan perlengkapan kerja yang cukup, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 65,6 % dan setuju 33,3 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa mendapatkan perlengkapan kerja yang cukup dari perusahaan.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan kesehatan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 74,8 % dan setuju 24,1 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwakaryawan mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.
4. Jawaban responden tentang jaminan kesehatan membuat karyawan berkonsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 71,2 % dan setuju 27,7 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa dengan jaminan kesehatan maka karyawan berkonsentrasi dalam bekerja.

5. Jawaban responden tentang mendapatkan insentif secara rutin, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 66,7 % dan setuju 28,7 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan secara rutin.
6. Jawaban responden tentang insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 63,2 % dan setuju 34,5 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa insentif yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka selesaikan.
7. Jawaban responden tentang kompensasi yang diterima sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sangat setuju 63,2 % dan setuju 36,8 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan.
8. Jawaban responden tentang pemberian kompensasi sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 61 % dan setuju 34,5 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan.
9. Jawaban responden tentang pemberian jaminan karir atas kinerja yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 64,5 % dan setuju 33,3 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa perusahaan memberikan jaminan atas kinerja yang karyawan berikan.

10. Jawaban responden tentang jenjang karir yang diberikan perusahaan secara transparan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 63,3 % dan setuju 33,3 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa jenjang karir yang diberikan perusahaan secara transparan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang terhambatnya proses bekerja yang tersedia dengan kondisi yang kurang baik, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	63,2	28	32,2	4	4,6	0	0	0	0	87	100
2	55	63,2	31	35,7	1	1,1	0	0	0	0	87	100
3	65	74,8	22	25,2	0	0	0	0	0	0	87	100
4	54	62,1	32	36,8	1	1,1	0	0	0	0	87	100
5	50	57,5	35	40,2	2	2,3	0	0	0	0	87	100
6	52	59,8	35	40,2	0	0	0	0	0	0	87	100
7	53	61	32	36,7	2	2,3	0	0	0	0	87	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel motivasi yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan dengan 7 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang karyawan diberi penghargaan atas kinerja yang diberikan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 63,2 % dan setuju 32,2 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan akan diberi penghargaan atas kinerja yang diberikannya.
2. Jawaban responden tentang karyawan bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 63,2 % dan setuju 35,7 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui karyawan bekerja keras agar mendapatkan jaminan karir diperusahaan.
3. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dikerjakan akan mendapatkan suatu hasil yang baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 74,8 % dan setuju 25,2 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa pekerjaan yang karyawan kerjakan akan mendapatkan suatu hasil yang baik.
4. Jawaban responden tentang karyawan bekerja secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 62,1 % dan setuju 36,8 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan bekerja secara efektif sesuai yang diharapkan perusahaan.

5. Jawaban responden tentang perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 57,5 % dan setuju 40,2 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang baik.
6. Jawaban responden tentang hasil kerja karyawan memberikan nilai positif untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,4 % dan setuju 40 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan memberikan nilai positif untuk perusahaan.
7. Jawaban responden tentang karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan usaha yang dilakukannya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49,1 % dan setuju 49,1 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap baik terbukti jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang menurunnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh

melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	65,5	29	33,3	1	1,1	0	0	0	0	87	100
2	52	59,8	32	36,8	3	3,4	0	0	0	0	87	100
3	52	59,8	35	40,2	0	0	0	0	0	0	87	100
4	49	56,3	38	43,7	0	0	0	0	0	0	87	100
5	52	59,8	33	37,9	2	2,3	0	0	0	0	87	100
6	47	54	35	40,2	5	5,8	0	0	0	0	87	100
7	46	52,9	41	47,1	0	0	0	0	0	0	87	100
8	44	50,6	42	48,3	1	1,1	0	0	0	0	87	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kinerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan dengan 8 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang memberikan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 65,6 % dan setuju 33,3 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan mampu memberikan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 59,8 % dan setuju 36,8 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III



(Persero) Medan menyetujui karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

3. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dikerjakan akan dievaluasi oleh pimpinan agar menjadi hasil yang baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 59,8 % dan setuju 40,2 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa pekerjaan yang karyawan kerjakan akan dievaluasi oleh pimpinan agar menjadi hasil yang lebih baik.
4. Jawaban responden tentang fasilitas yang tersedia dapat dipergunakan untuk proses penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,3 % dan setuju 43,7 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa fasilitas yang tersedia dapat dipergunakan untuk proses penyelesaian pekerjaan.
5. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 59,8 % dan setuju 37,9 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
6. Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54 % dan setuju 40,2 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

7. Jawaban responden tentang karyawan selalu termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,9 % dan setuju 47,1 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
8. Jawaban responden tentang memberikan peluang kepada karyawan untuk mendapatkan karir yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50,6 % dan setuju 48,3 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa perusahaan memberikan peluang kepada karyawan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap baik terbukti jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang adanya penyelesaian dokumen vendor yang lamaban membuat kinerja karyawan menjadi kurang efektif, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan pendapat subyektif dari pegawai tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effect*)

##### 4.3.1.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity*) dan (2) *Discriminant Validity*. Berikut ini hasil pengujiannya.

##### (1) *Construct reliability and validity*

Pengertian *construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *Composite Reliability* adalah  $> 0.6$  menurut Bagozzi dan Yi; Chin & Dibbern (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.8 *Comprosite Reliability***

<i>Composite Reliability</i>	
X	0.940
Y	0.929
Z	0.922

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam Tabel 4.8 pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (fasilitas kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X adalah  $0.940 > 0.6$ ; (2) Variabel Y (kinerja karyawan) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y adalah

0.929 > 0.6; dan (3) Variabel Z (motivasi kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Z adalah 0.922 > 0.6.

(2) *Discriminant Validity*

Pengertian *discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.9 Heteroit-Monotroit Ratio (HTMT)**

	<i>Heteroit-Monotroit Ratio (HTMT)</i>		
	X	Y	Z
X			
Y	0.789		
Z	0.771	0.823	

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada Tabel 4.9 adalah sebagai berikut : (1) Variabel X (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.789 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* 0.771 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) dan variabel Y (kinerja karyawan) terhadap Z (motivasi kerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio*

0.823 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

#### 4.3.1.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R-square*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effect*; (b) *Indirect effect*; dan (c) *Total effects*. Berikut ini hasil pengujiannya.

##### (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 (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat); (2) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang); (3) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.10 R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.650	0.642
Z	0.509	0.504

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* pada Tabel 4.10 adalah sebagai berikut: (1) *R-Square Adjusted Model Jalur I* = 0.642. Artinya kemampuan variabel Y (kinerja karyawan) dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 64,2% dengan demikian model tergolong moderat (sedang); dan (2) *R-Square Adjusted Model Jalur II* = 0.504. Artinya kemampuan variabel Y (kinerja karyawan) dan Z (motivasi kerja)

dalam menjelaskan X (fasilitas kerja) adalah sebesar 50,4% dengan demikian model tergolong *moderate* (sedang).

## (2) F-Square

Pengukuran *f-Square* atau  $f^2$  *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran  $f^2$  (*f-Square*) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

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

**Tabel 4.11 F-Square**

	X	Y	Z
X		0.222	1.039
Y			
Z		0.313	

Kesimpulan nilai *f-Square* dapat dilihat pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0.222$ , maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai  $f^2 = 1.039$ , maka efek yang

besar dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0.313$ , maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.3.2 *Mediation effects*

Analisis efek mediasi (*mediation effects*) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) total effect. Berikut ini hasil dari ketiganya.

##### (a) *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 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 (PValue): (1) Jika nilai  $P\text{-Values} < 0.05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai  $P\text{-Values} > 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

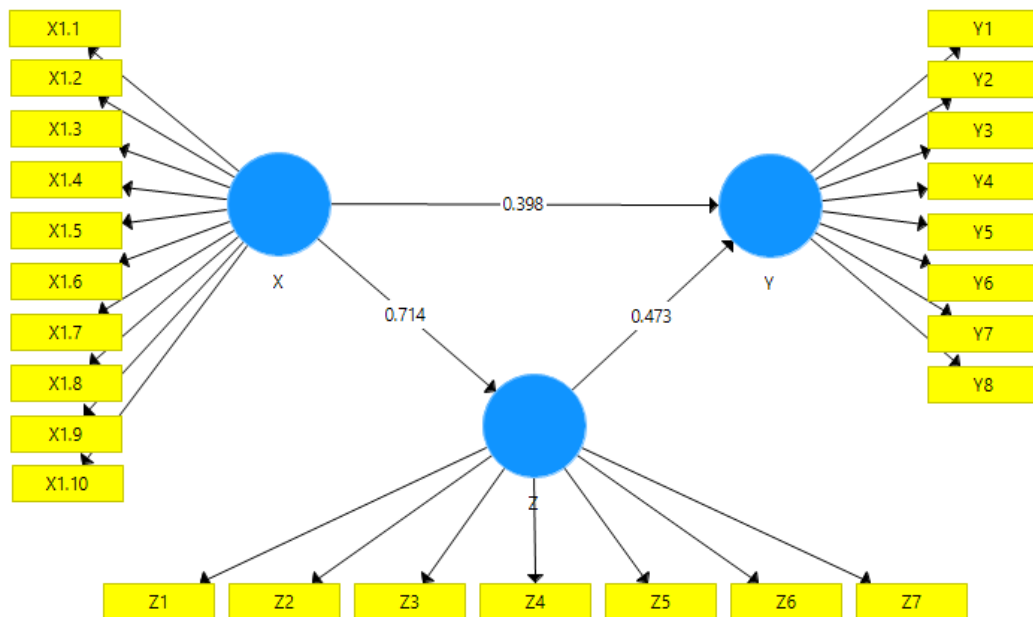
**Tabel 4.12 Direct Effect**

	Original Sample	P-Values
x-> y	0.398	0.001
x->z	0.714	0.000
Z->Y	0.473	0.000

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X terhadap Y : Koefisien jalur = 0.398 dan P-Value = 0.001 ( $<0.05$ ), artinya, pengaruh X (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan; (2) X terhadap Z : Koefisien jalur = 0.714 dan P-Value = 0.000 ( $<0.05$ ), artinya, pengaruh X (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; dan (3) Z terhadap Y : Koefisien jalur = 0.473 dan P-Value = 0.000 ( $<0.05$ ), artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.

Secara grafis, ringkasan dari hasil dari pengaruh langsung (*direct effect*) di atas dapat dilihat di dalam Gambar 1.





Gambar 4.1 Efek Mediasi

*(b) 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*) (Juliandi, 2018). adalah: (1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/fasilitas kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung; dan (2) Jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen

(X/fasilitas kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.13 Indirect Effect**

	Original Sample	P-Values
X->Z->Y	0.337	0.000

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada Tabel 4.13 pengaruh tidak langsung X->Z->Y adalah 0.337, dengan P-Values  $0.000 < 0.05$  (signifikan), maka Z (motivasi kerja) memediasi pengaruh X (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

*c. Total Effect*

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

**Tabel 4.14 Total Effect**

	Original Sample	P-Values
X-> Y	0.735	0.000
X->Z	0.714	0.000
Z->Y	0.473	0.000

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada Tabel 4.14 adalah sebagai berikut : (1) *Total effect* untuk hubungan X (fasilitas kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.735; (2) *Total effect* untuk hubungan X (fasilitas kerja) dan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 0.714; dan (3) *Total effect* untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.473.

#### **4.4 Pembahasan**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung fasilitas kerja (variabel bebas) terhadap motivasi kerja (variabel intervening), pengaruh fasilitas kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh motivasi kerja (variabel intervening) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh fasilitas kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh motivasi kerja (variabel intervening).

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

##### **4.4.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas yang ada pada perusahaan dapat mendorong terciptanya kinerja yang efektif dikarenakan fasilitas sebagai media yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan, semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.398 dengan nilai P-Value sebesar 0.001 ( $<0.05$ ) yang menyatakan bahwa pengaruh fasilitas terhadap kinerja positif dan signifikan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai fasilitas kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan tersebut bermakna

bahwa fasilitas kerja yang memadai berarti mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Chasanah & Rustiana, 2017); (Palupi & Rustiana, 2014) yang menyatakan ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.2 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Dengan pemberian fasilitas kerja, maka semuanya ditujukan semata-mata untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk dapat menunjukkan hasil yang lebih baik. Fasilitas dapat berupa sarana dan prasarana kerja yang disediakan untuk karyawan oleh perusahaan dalam rangka memudahkan mereka bekerja dalam kesehariannya.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.714 dengan nilai P-Value sebesar 0.000 ( $<0.05$ ) yang menyatakan bahwa pengaruh fasilitas terhadap motivasi kerja positif dan signifikan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja karyawan meningkat, maka motivasi kerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang cukup memadai berarti mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

#### **4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan energi yang membuat karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil pengujian sebelumnya memperlihatkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0.473 dengan nilai P-Value sebesar 0.000 ( $<0.05$ ) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditemukan positif dan signifikan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa mengelola motivasi kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat dilakukan (Amalia & Fakhry, 2016); (Sutrischastini & Riyanto, 2015); (Muntaha & Mufrihah, 2017); (Palupi & Rustiana, 2014) yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.4 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja**

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja melalui motivasi kerja. Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang

diberikan kepada karyawan dalam bekerja maka karyawan akan mendapatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian penulis memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja menghasilkan nilai indirect effect sebesar 0.337 dengan nilai P-Value yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$  pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel *intervening* (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan.

#### **5.2 Saran**

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

1. Fasilitas yang ada pada perusahaan dapat mendorong terciptanya kinerja yang efektif dikarenakan fasilitas sebagai media yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu fasilitas yang diberikan pada karyawan sebaiknya dalam kondisi yang baik sehingga memenuhi semua kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja, hal ini akan membuat karyawan bekerja lebih efektif.

2. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja misalnya terkait dengan pengecekan fasilitas yang ada pada perusahaan yang merupakan alat atau media pembantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan melakukan pengecekan fasilitas maka terlihat apabila ada alat yang kondisinya kurang baik atau sudah tidak dapat digunakan lagi, hal ini dilakukan demi menunjang penyelesaian tugas karyawan serta memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan cepat dan efektif.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlunya memperhatikan masalah-masalah yang ada dalam perusahaan seperti motivasi kerja dan fasilitas kerja karyawan. Hal ini dapat mendorong terciptanya kinerja yang efektif dikarenakan jika fasilitas baik maka karyawan dapat bekerja dengan cepat dan efektif sehingga menciptakan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan rutin.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengalami beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Pada saat pengisian kuesioner (angket) ada sebagian yang tidak terkontrol langsung oleh peneliti, sehingga kemungkinan adanya ketidakjujuran responden dalam mengisi kuesioner tersebut.
2. Pada saat proses wawancara banyak mengalami keterbatasan salah satunya waktu yang dimiliki oleh karyawan.



3. Peneliti hanya membatasi sampel responden sebanyak 87 dari jumlah polusi sebanyak 695 karyawan sehingga penelitian ini kurang begitu luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amalia, S., & Fakhry, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Fisik dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KECAMATAN Se Kabupaten Batang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 436.
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jom Fisip*, 3(2), 1–11.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

- Fachreza, F., Said, M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–120.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jurnal Humaniora: Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Indomedia Pustaka.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, T. (2018). Pengaruh Kesejahteraan dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(1), 9–16.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: M2000.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- 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 Kepada Masyarakat*, 1(1), 365–372.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Anna, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–13.
- Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 601–610.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, (1), 47–57.
- Palupi, S. R., & Rustiana, A. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Se-Penghubung Kota Administratif Cilacap. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 211–218.
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 50–62.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 6.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sari, M. W., Fitria, F., & Astrada, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 23(3), 108–120.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Silfa, R. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marta Makmur Jaya Kecamatan Rupa, Kabupaten Bengkalis. *Jom Fekon*, 2(2), 1–11.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 1(2), 94–116.
- Sutabri, T. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul.

*Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121–137.

Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Syahrianti, N., Hasmin, H., & Gunawan, G. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 1(1), 1–16.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.

Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Rian Sahputra Purba  
Tempat Tgl Lahir : Lhokseumawe, 08 Agustus 1998  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Tgk. Chik Ditiro (Komplek Asrama Polisi)  
Anak ke : 2 dari 2 bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Joseph Purba  
Ibu : Nurhaida Damanik

### **Nama Saudara Kandung**

Abang : Alfian Adiya Sahputra Purba

### **Pendidikan**

1. SD Negeri 02 Lhoksukun tamat tahun 2010
2. SMP Negeri 01 Lhoksukun tamat tahun 2013
3. SMA Negeri 3 Putra Bangsa Lhoksukun tamat tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, 2020

**RIAN SAHPUTRA PUBA**

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan,

2020

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III  
(Persero) Medan  
Di Tempat

*Assalamualaikum wr. Wb.*

Saya adalah mahasiswa Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dibawah bimbingan Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD.

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi keusioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Hormat saya,

**RIAN SAHPUTRA PURBA**



**Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi  
Kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia :  20 – 30 Tahun  41 – 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun  Diatas 51 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMA  S - 1  
 D - 3  S - 2

**B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat

Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerj

**I. Pernyataan berkaitan dengan pengaruh Fasilitas Kerja**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>SARANA DAN PRASARANA</b>					
1	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang mendukung untuk proses pekerjaan saya					
2	Saya mendapatkan perlengkapan kerja yang cukup dari perusahaan					
	<b>JAMINAN KESEHATAN</b>					
3	Saya mendapatkan jaminan kesehatan yang dari perusahaan					
4	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya mampu berkonsentrasi dalam bekerja					
	<b>INSENTIF</b>					
5	Saya mendapatkan insentif kerja dari perusahaan secara rutin					
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan					
	<b>KOMPENSASI</b>					
7	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan					
8	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan yang saya inginkan					
	<b>JENJANG KARIR</b>					
9	Perusahaan memberikan jaminan karir atas kinerja yang saya berikan					
10	Jenjang karir yang diberikan perusahaan secara transparan					

## II. Pernyataan berkaitan dengan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>TUJUAN</b>					
1	Saya mampu memberikan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.					
	<b>STANDART</b>					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
	<b>UMPAN BALIK</b>					
3	Pekerjaan yang saya kerjakan akan dievaluasi oleh pimpinan agar menjadi hasil yang baik.					
	<b>ALAT/SARANA</b>					
4	Fasilitas yang tersedia dapat saya gunakan untuk proses penyelesaian pekerjaan.					
5	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
	<b>KOMPETENSI</b>					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.					
	<b>MOTIVASI</b>					
7	Saya selalu termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.					
	<b>PELUANG</b>					
8	Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk mendapatkan karir yang lebih baik					

### III. Pernyataan berkaitan dengan Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>HARAPAN</b>					
1	Saya diberi penghargaan atas kinerja yang saya berikan.					
2	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir diperusahaan.					
3	Saya berharap pekerjaan yang saya kerjakan akan mendapatkan suatu hasil yang baik.					
	<b>KEMUNGKINAN</b>					
4	Saya bekerja secara efektif sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.					
5	Perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil kerja saya yang baik.					
	<b>NILAI</b>					
6	Hasil kerja saya memberikan nilai positif untuk perusahaan.					
7	Saya dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan usaha yang saya lakukan.					



### Tabulasi

51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
66	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
67	5	5	5	4	3	3	4	1	1	2	33
68	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
79	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
80	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
81	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
82	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
83	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
84	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
85	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
86	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
87	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44



### Tabulasi

51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	4	39
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	5	5	5	4	4	4	37
57	4	4	4	5	3	3	4	5	32
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	5	4	33
65	5	4	5	4	3	4	5	5	35
66	4	4	5	4	5	4	4	4	34
67	3	3	4	4	4	3	4	3	28
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	5	5	5	5	5	5	5	5	40
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	4	4	4	4	5	4	4	4	33
80	5	4	4	4	5	4	4	4	34
81	5	4	4	4	5	5	4	4	35
82	4	4	5	4	5	5	4	4	35
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	5	5	4	4	4	4	5	5	36
85	5	5	5	5	5	5	4	4	38
86	4	5	4	5	4	5	4	4	35
87	4	5	4	4	4	4	4	4	33





### Tabulasi

52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	5	5	5	5	5	4	5	34
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	4	4	4	4	31
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	5	5	5	4	4	5	5	33
65	4	5	5	5	5	5	5	34
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	3	4	5	4	4	4	3	27
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	5	5	5	5	5	5	35
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	5	5	5	5	5	5	5	35
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	4	5	4	5	5	5	5	33
77	5	5	5	5	5	5	5	35
78	5	4	5	4	5	4	4	31
79	4	4	5	4	4	4	4	29
80	5	4	4	5	4	4	5	31
81	5	4	5	5	5	4	4	32
82	4	4	5	4	4	4	4	29
83	5	5	5	4	4	4	4	31
84	5	4	4	4	4	4	4	29
85	4	4	5	4	4	4	4	29
86	4	5	4	4	4	4	5	30
87	4	5	5	4	4	4	4	30

## Hasil Pengolahan SPSS untuk Distribusi Frekuensi

### Frequencies

#### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	87	87	87
	Missing	0	0	0

### Frequency Table

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	69	79.3	79.3	79.3
	Perempuan	18	20.7	20.7	100.0
Total		87	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Thn	28	32.2	32.2	32.2
	31-40 Thn	40	46.0	46.0	78.2
	41-50 Thn	17	19.5	19.5	97.7
	Diatas 50 Thn	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	28.7	28.7	28.7
	D3	5	5.7	5.7	34.5
	S1	52	59.8	59.8	94.3
	S2	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

## HASIL OLAHAN DATA SMART-PLS

### 1. Analisis Model Pengukuran

#### 1.1 Construct Realibility and Validity

**Tabel 1. Comprosite Reliability**

<i>Composite Reliability</i>	
X	0.940
Y	0.929
Z	0.922

#### 1.2 Discriminant Validity

**Tabel 2. Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)**

	<i>Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)</i>		
	X		X
X		X	
Y	0.789	Y	0.789
Z	0.771	Z	0.771

### 2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

#### 2.1 R-Square

**Tabel 3. R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.650	0.642
Z	0.509	0.504

#### 2.2 F-Square

**Tabel 4. F-Square**

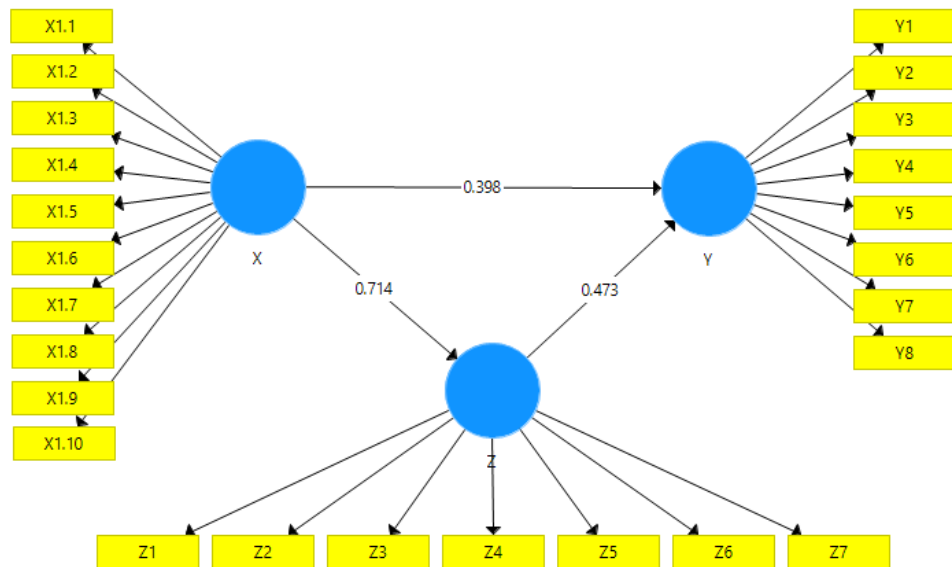
	X	Y	Z
X		0.222	1.039
Y			
Z		0.313	

### 3. Mediation Effects

#### 3.1 Direct Effect

**Tabel 5. Direct Effect**

	Original Sample	P-Values
x-> y	0.398	0.001
x->z	0.714	0.000
Z->Y	0.473	0.000



**Gambar 1. Efek Mediasi**

#### 3.2 Indirect Effect

**Tabel 6. Indirect Effect**

	Original Sample	P-Values
X->Z->Y	0.337	0.000

#### 3.3 Total Effect

**Tabel 7. Total Effect**

	Original Sample	P-Values
X-> Y	0.735	0.000
X->Z	0.714	0.000
Z->Y	0.473	0.000



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

Nomor : ...../II.3-AU/UMSU-05/F/2020

Medan, 07 Rajab 1441 H

Lamp. :

02 Maret 2020 M

Hal : Undangan Pelaksanaan  
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen .....  
di,  
MedanL



Assalamu'alaikum, Wr. Wb

*Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :*

**N a m a** : RIAN SAHPUTRA PURBA  
**N P M** : 1605160300  
**Jurusan** : MANAJEMEN  
**Telephone/Hp** : 0852 62867612  
**Judul** : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) MEDAN

dilaksanakan pada :

**Hari / Tgl** : *Kamis, 05 Maret 2020*  
**Tempat** : Ruang Seminar Proposal Lt. II Gd. E  
**Waktu** : 16.00.WIB s/d selesai

dengan tim :

- 1 JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.
2. Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.
3. HAZMANAN KHAIR, PhD.
4. NEL ARIANTY, SE.,MM.

(Ketua)  
(Sekretaris)  
(Pembimbing)  
(Pemanding)

*Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.*



Wassalam  
Wakil Dekan I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

NB : Mahasiswa Tetap Hadir Di Sesi I



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 05 Maret 2020 telah dilaksanakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : RIAN SAHPUTRA PURBA  
N.P.M. : 1605160300  
Tempat / Tgl.Lahir : Lhokseumawe, 08 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Karya Dalam  
JudulProposal : **PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Disetujui / tidak disetujui (\*)

Item	Komentar
Judul	ok lanjut
Bab I	
Bab II	
Bab III	Perbaiki
Lainnya	Harus dikuasai: kitar yg digunakan dl. n jalur
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 05 Maret 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR, Ph.D.

Dr. JUHARIZAN, SE, M.Si.

Pembimbing

NEL ARIANTY, SE, MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Pahl. Muhtar Basri No. 3 Tel. (061) 4621687 Ext. 304 Medan 20078



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Kamis, 05 Maret 2020 menerangkan bahwa:

Nama : RIAN SAHPUTRA PURBA  
N.P.M. : 1605160300  
Tempat / Tgl.Lahir : Lhokseumawe, 08 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Karya Dalam  
JudulProposal :PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : HAZMANAN KHAIR, PhD.

Medan, Kamis, 05 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR, PHD.

Pembanding

NEL ARIANTY, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengabdikan diri ini akan berdampak  
kepada kemajuan bangsa dan masyarakat

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 165 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*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 : 14 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : RIAN SAHPUTRA PURBA  
N P M : 1605160300  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi  
Kerja Pada Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)  
Medan

Dosen Pembimbing : HAZMANAN KHAIR, PhD.

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 : **14 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 18 Jumadil Awwal 1441 H  
14 Januari 2020 M

Dekan *A*

*H. JANURISE.,MM.,M.Si.*

Tembusan :

1. Peringgal.



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 09 Januari 2020

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : 

R	i	a	n	.	s	a	n	p	u	t	r	a	p	u	r	b	a		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

NPM : 

1	6	0	5	1	6	0	3	0	0										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir : 

L	h	a	k	s	e	u	m	a	w	e										
1	9	9	8																	

Program Studi : M. NAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : 

J	L.																				
G	a	n	.																		

Tempat Penelitian : 

P	T	.																			
R	a																				

Alamat Penelitian : 

J	L	.																			

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 dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

(Rian Satiputra Purba)



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: 414/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/11/2019

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

Medan, 22/11/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rian Sahputra Purba  
NPM : 1605160300  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Judul 1: Masalah-masalah kinerja yang telah diidentifikasi adalah (1) Adanya pengaruh skill terhadap kinerja para karyawan; (2) Banyaknya para karyawan yang tidak memperhatikan kinerjanya dalam bekerja; Judul 2: (1) Menurunnya kinerja karyawan disebabkan kurang efektifnya kepemimpinan dalam mengarahkan karyawannya; (2) Kurangnya penanaman budaya organisasi, dimana masih ditemuinya etika kerja dan sikap yang kurang baik terhadap penanganan pekerjaan; Judul 3: (1) Kurangnya program pelatihan menyebabkan kinerja karyawan menurun; (2) Karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja: Dimoderasi Motivasi Kerja  
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi  
3. Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Para Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Judul 1 : Karyawan Ponsel Di Kota Medan; Judul 2 Dan 3 : Di Ptpn Iii Medan

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

Hormat Saya  
Remohon

(Rian Sahputra Purba)



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

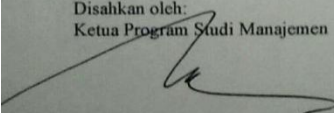
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

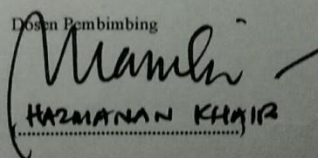
**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 414/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/11/2019

Nama Mahasiswa : Rian Sahputra Purba  
NPM : 1605160300  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 22/11/2019  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Hazmanan Khair JP

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....  
Dosen Pembimbing  
  
(HAZMANAN KHAIR)

Keterangan:  
\*) Disi oleh Pimpinan Program Studi  
\*\*) Disi oleh Dosen Pembimbing  
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah tembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rian Sanputra Purba  
NPM : 1605160300  
Konsentrasi : SDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 165/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 18 Jumadil Awwal 1441 H  
Lampiran : 14 Januari 2020 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
PTPN III (PERSERO) MEDAN  
Jln.Sei Batang Hari No.2 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan 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 : RIAN SAHPUTRA PURBA  
Npm : 1605160300  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

  
Dekan  
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



Perkebunan Nusantara

Medan, 14 Februari 2020

Nomor : BUMU/XI/189/2020  
Lamp. : -  
Hal : Izin Riset

Kepada Yth :  
Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3  
di -  
Medan

Berkenaan dengan surat Bapak Nomor : 185/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Januari 2020 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM** terhitung mulai tanggal **17 s/d 19 Februari 2020**, pada prinsipnya dapat **disetujui**.

Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Rian Sahputra Purba	1605160300	Manajemen	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

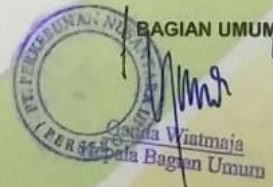
Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

- Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
  - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
  - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
- Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.



Tembusan  
- BUDAS  
- Mahasiswa yth.

Di Jauh PK. & Riset/MSU/HeadSari Pak. Ekonomi Ekstern dan Bisnis

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Jakarta  
Gedung Agro Plaza Lantai 15  
Jl. H. R. Ransana Said Kav. X2 - L, Jakarta 12950  
telp : +6221 2983300, fax : +6221 5703030  
email sekretariat@holding-perkebunan.com

Medan  
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122  
telp : +6261 8452244, fax : +6261 8455177  
email cs@emailptpn3.co.id





**UMSU**  
Majelis Cerdas | Terpercaya

Bila menjabar surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 1913/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 10 Dzulqaedah 1441 H  
Lamp. : - 02 Juli 2020 M  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Tou untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Tou 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/Tou 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 : **RIAN SAHPUTRA PURBA**  
N P M : **1605160300**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.





Perkebunan Nusantara

Nomor : BUMU/IXI/447/2020  
Lamp. : -  
Hal : Selesai Riset

Medan, 03 Juli 2020

Kepada Yth :  
**Dekan**  
**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Jln. Kapten Mochtar Basri No.3  
di -  
**Medan**

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 185/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Januari 2020 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Rian Sahputra Purba	1605160300	Manajemen	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM** pada tanggal 17 s/d 19 Februari 2020.

Demikian disampaikan agar maklum.



BAGIAN UMUM  
*[Signature]*  
**Ganda Wiatmaja**  
Kepala Bagian Umum

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs

0 Ariti PKI & Riset/UMSU/Selesai UMSU/Riset/Fak. Ekonomi dan Bisnis 2020

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

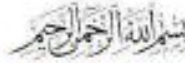
Jakarta  
Gedung Agro Plaza Lantai 15  
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. X2 - 1, Jakarta D2950  
telp : +6221 29183300, fax : +6221 5703030  
email : sekretariat@b3rling-perkebunan.com

Medan  
Jl. Sei Batanghari No 7, Medan, 20122  
telp : +6261 8452244, fax : +6261 8455177  
email : cs@emailptpn3.co.id



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

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



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : RIAN SAHPUTRA PURBA  
NPM : 1605160300  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
13/04/2020	1. Melengkapi kalimat yang kurang tepat 2. Memperbaiki kesalahan pada penulisan 3. Memperbaiki dan melengkapi daftar isi	
21/04/2020	1. Menambah referensi pada latar belakang 2. Menambah kolom bulan pada jadwal penelitian dan proses pembuatan skripsi	
26/04/2020	1. Memperbaiki kesalahan penulisan pada bahasa inggris harus bercetak miring 2. Memperbaiki halaman	
28/04/2020	1. Memeriksa kembali skripsi dari awal hingga akhir	
30/04/2020	ACC	

Dosen Pembimbing

Medan, April 2020

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : RIAN SAHPUTRA PURBA  
N.P.M : 1605160300  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SDM  
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
16/12/19	- Diskusi tentang masalah ditempat riset - Diarahkan untuk mencari Jurnal yg berhubungan tentang Variabel Penelitian	Manki	
25/12/19	- Menunjukkan Jurnal tentang hubungan Variabel Penelitian - Diarahkan untuk membrah proposal Bab I	Manki	
09/01/20	- memperbaiki latar belakang - memperbaiki Identifikasi masalah	Manki	
20/01/20	- memperbaiki latar belakang - memperbaiki Identifikasi masalah	Manki	
29/01/20	- Perbaiki fondasi teori bab II dan cara penulisannya	Manki	

Medan, 2020

Dosen Pembimbing

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HAZMANAN KHAIR S.E., MBA)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : RIAN SAHPUTRA PURBA  
N.P.M : 1605160300  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SDM  
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
03/02/20	- Revisi Latar belakang - Melengkapi Bab 2 dan melanjutkan bab 3	(Mauli)	
05/02/20	- menambah Referensi Fasilitas - memperbaiki kesalahan tulisan	(Mauli)	
18/02/20	- Memperbaiki Spasi tabel - Melengkapi teknik analisis	(Mauli)	
19/02/2020	Revisi untuk mjd final proposal	(Mauli)	

Medan, 2020

Dosen Pembimbing

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HAZMANAN KHAIR S.E., MBA)  
29/02/2020

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)