

## PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AGRO SUNGAI TERAMANG ESTATE (STGE)

Meyza Rifana<sup>1)</sup>, M. Afuan<sup>2)</sup>, Riri Putri Dika<sup>3)</sup>

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email: [rifanameyza91@gmail.com](mailto:rifanameyza91@gmail.com), [m.afuan@gmail.com](mailto:m.afuan@gmail.com), [riri.dika14@gmail.com](mailto:riri.dika14@gmail.com)

### ARTIKEL INFO

#### Sejarah Artikel:

Diterima 07 Februari 2025

Direvisi 25 Februari 2025

Diterima 26 Februari 2025

Tersedia Online 5 Maret 2025

#### KATA KUNCI:

Fasilitas Kerja, Pengembangan karyawan, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.  
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the Influence of Work Facilities and Employee Development on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). By distributing questionnaires to 83 respondents. The results of the study obtained are There is a positive and significant influence between Work Facilities on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between Employee Development on Job Satisfaction. There is a positive and insignificant influence between Work Facilities on Employee Performance. There is a negative and insignificant influence between Employee Development on Employee Performance. There is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. Job Satisfaction mediates Work Facilities on Employee Performance. Job Satisfaction mediates Employee Development on Employee Performance.*

**Keywords:** *Work Facilities, Employee Development Competency, Employee Performance and Job Satisfactio.*

**Abstrak.** Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode yang digunakan adalah Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS). Dengan Mengedarkan kuesioner sebanyak 83 responden. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja memediasi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia peran yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada strategi bisnis atau teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kualitas dan kinerja karyawannya. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan

produktivitas dan profitabilitas perusahaan, sehingga diperlukan perhatian khusus dalam aspek pengembangan, pelatihan serta pemberian fasilitas kerja yang memadai.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Menurut Effendi (2021) pengembangan SDM merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan individu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan, baik bagi perusahaan maupun bangsa. Dengan adanya SDM yang baik, karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif, tetapi juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan karier mereka di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Menurut Umar et al. (2021) fasilitas kerja merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja. Fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Selain itu kepuasan kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Sutrisno et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, kreatif dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat kerja dan berpotensi menimbulkan masalah dalam organisasi.

Pt. Agro Sungai Terawang Estate (STGE) merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang bergerak dalam bidang penanaman modal asing (PMA). Perusahaan ini beroperasi di beberapa kecamatan di provinsi Bengkulu dan memiliki peran penting dalam industri kelapa sawit. Dengan aktivitas budidaya yang telah memiliki aturan baku, PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE) menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai target produksi yang optimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Pengembangan Karyawan, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

**TABEL 1**  
**HASIL ANALISIS PRODUKSI PADA PT. AGRO**  
**SUNGAI TERAWANG ESTATE (STGE)TAHUN 2021-**  
**2023**

Tahun	Bahan Baku		Hasil Giling		Penjualan ekspor	
	target	capaian	target	capaian	target	capaian
2021	73.000	70.000	65.000	77.000	34.700	33.200
2022	73.000	71.000	70.000	71.500	32.000	30.000
2023	73.000	68.000	75.500	77.000	35.000	33.000

Sumber : Kantor PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat ditarik kesimpulan pada tahun 2021 target untuk bahan baku 73.000, sedangkan pencapaian yang didapat hanya 70.000, pada hasil giling targetnya 65.000 sedangkan pencapaiannya melebihi target yaitu 77.000 dan pada penjualan ekspor targetnya 34.700 sedangkan pencapaian yang didapat kurang sedikit dari target yaitu 33.200. Pada tahun 2022 target untuk bahan baku 73.000 sedangkan

pencapaian yang didapat kurang sedikit dari target yaitu 71.000, Pada hasil giling targetnya 70.000 pencapaiannya sedikit melebihi target yaitu 71.500 dan pada penjualan ekspor targetnya 32.000 sedangkan pencapaian yang didapat hanya 30.000. Pada tahun 2023 target untuk bahan baku 73.000 pencapaian yang didapat hanya 68.000, pada hasil giling targetnya 75.000 sedangkan pencapaiannya melebihi target yaitu 77.000, dan pada penjualan ekspor targetnya 35.000 sedangkan pencapaian yang diperoleh hanya 33.000.

Ketidastabilan jumlah pemasukan buah di PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE) tersebut bisa disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Hal ini bisa saja disebabkan oleh minimnya fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE), kurangnya pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, kurangnya kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan, minimnya perhatian terhadap perusahaan dan belum kondusifnya pengembangan karyawan diperusahaan terhadap fasilitas kerja sehingga berdampak pada jumlah pemasukan buah yang mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak stabil.

Peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Subarkah (2020) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo.

Penelitian yang dilakukan oleh Winata et al. (2020) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019) Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Bintang anugrah sejahtera. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE) dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya Fasilitas Kerja, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE) dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup instansi maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE).**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE). Sumatra Barat, Indonesia. Beralamat di Kec. Terawang Jaya Kabupaten Muko-muko. Adapun fungsi dari penelitian adalah untuk mengetahui tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE).

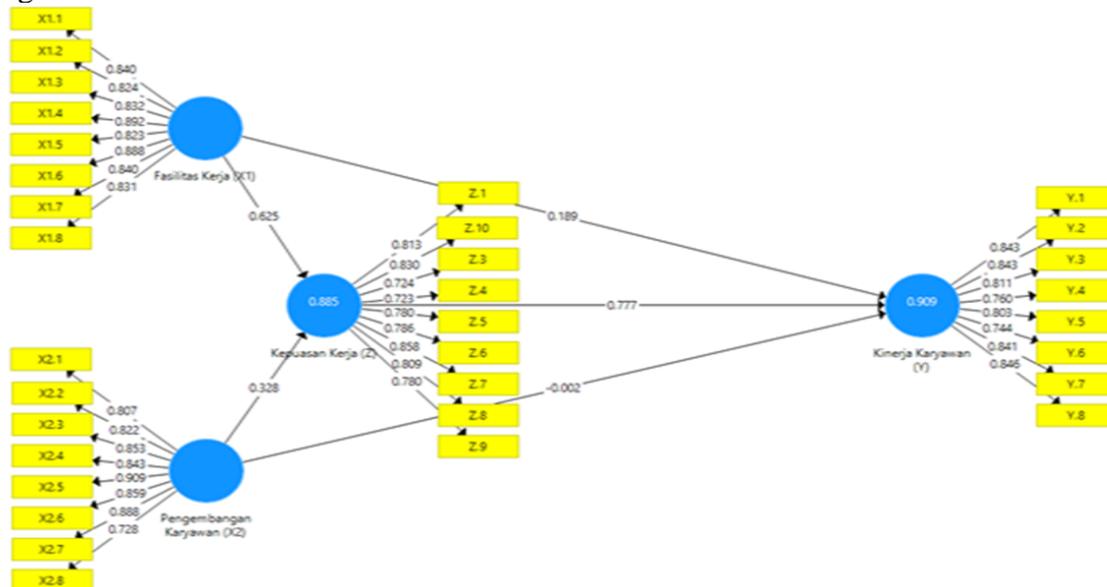
Populasi penelitian mengacu pada semua unit analisis yang memiliki ciri-ciri identik atau mempunyai hubungan bermakna dengan isu penelitian. Populasi penelitian mengacu pada keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penyelidikan Susanto et al. (2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Agro Sungai Terawang sebanyak 83 orang.

Menurut Susanto et al. (2024) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE) dengan populasi sebanyak 83 orang. Menurut (Susanto et al., 2024) Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

**HASIL DAN DISKUSI**

**Convergent Validity**

Convergent validity dinilai berdasarkan loading faktor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE (*Average Variance Extranced*) diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.



**Gambar 1**  
**Hasil Outer Loading**

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan sudah mempunyai nilai *Outer Loading* > 0,5 yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dari indikator- indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya.

### ***Discriminant Validity***

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan konstruk / variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara Konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai >0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

**Tabel 2**

**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

<b>Variabel</b>	<b>AVE</b>	<b>Keterangan</b>
Fasilitas kerja (X1)	0,717	<b>Valid</b>
Pengembangan karyawan (X2)	0,706	<b>Valid</b>
Kinerja karyawan (Y)	0,660	<b>Valid</b>
Kepuasan Kerja (Z)	0,625	<b>Valid</b>

*Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025*

### ***Cronbach's Alpha***

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha > 0,70. Hasil uji reliabel disajikan pada tabel 3:

**Tabel 3**

**Nilai Reliabel**

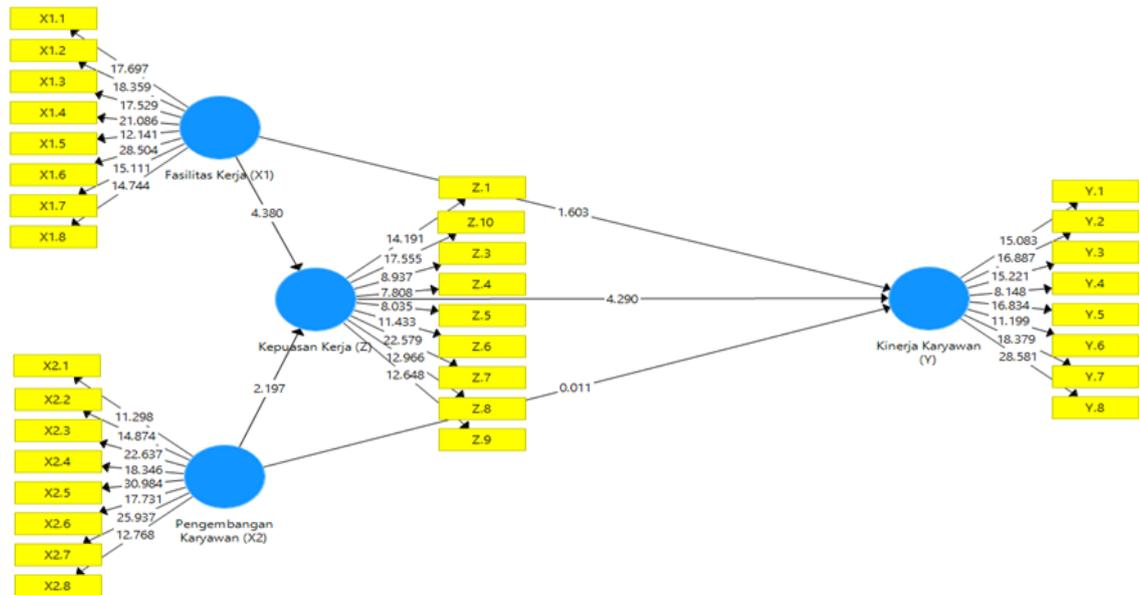
<b>Konstruk ( Variabel)</b>	<b><i>Cronbachs Alpha</i></b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b>Keterangan</b>
Fasilitas kerja (X1)	0,943	0,953	<b><i>Reliabel</i></b>
Pengembangan karyawan (X2)	0,940	0,950	<b><i>Reliabel</i></b>
Kinerja karyawan (Y)	0,926	0,939	<b><i>Reliabel</i></b>
Kepuasan Kerja (Z)	0,924	0,937	<b><i>Reliabel</i></b>

*Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2025*

Berdasarkan *Output SmartPLS* pada tabek diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baikatau reliabel

**Struktural Model**

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Struktural Model Inner**

**Evaluasi Pengukuran Inner Model**

**R-Square (R<sup>2</sup>)**

Pengukuran *Inner Model* dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R<sup>2</sup> melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R<sup>2</sup> juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R<sup>2</sup> hasil uji menggunakan *SmartPLS* 3.0

**Tabel 4**  
**Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,906
Kepuasan Kerja (Z)	0,885	0,882

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2025

Pada table 4 terlihat nilai R<sup>2</sup> konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,885 atau sebesar 88,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karyawan. Sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh

variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai  $R^2$  untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,909 atau sebesar 90,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Fasilitas Kerja, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural.

**Tabel 4.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	0,625	4,380 > 1,96	0,000 < 0,05	<b>Diterima</b>
H2	Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	0,328	2,197 > 1,96	0,028 < 0,05	<b>Diterima</b>
H3	Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	0,189	1,603 < 1,96	0,110 > 0,05	<b>Ditolak</b>

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H4	Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	-0,002	0,011 < 1,96	0,991 > 0,05	<b>Ditolak</b>
H5	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	0,777	4,290 > 1,96	0,000 < 0,05	<b>Diterima</b>
H6	Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	0,486	2,700 > 1,96	0,007 < 0,05	<b>Diterima</b>
H7	Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE)	0,255	2,115 > 1,96	0,035 < 0,05	<b>Diterima</b>

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,625 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai p-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,380 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara t-

statistik  $>$  t-tabel atau  $4,380 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE). Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini **diterima**.

## 2. Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,328 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai p-Value 0,028 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,028 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,197 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau 2,96 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE). Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini **diterima**.

## 3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,189 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,110 besar dari alpha 5% yaitu  $0,110 > 0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,603 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $<$  t-tabel atau 1,96 oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE). Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini **ditolak**.

## 4. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,002 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,991 besar dari alpha 5% yaitu  $0,991 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,011 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $<$  t-tabel atau  $0,011 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE). Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini **ditolak**.

## 5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,777 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,290 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $4,290 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE) Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

#### **6. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,486 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,007 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,007 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,700 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $2,700 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE). Hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

#### **7. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,255 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,035 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,035 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,115 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $2,115 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE). Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

### **Kesimpulan**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE).
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE).
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE).
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE).
6. Kepuasan Kerja memediasi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE).
7. Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sungai Teramang Estate (STGE).

### Daftar Pustaka

- Abubakar, A. H., Wibowo, A. A., & Sari, A. W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di PT Huntsman Indonesia. *Ekonomi ASSETS*, 10(1), 130–148.
- Aidid, F. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Konsepsi dan Kinerja Karyawan terhadap Kelancaran Operasional pada Sektor Logistik*. 6, 4313–4320.
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Artikel, I. (2020). *Isi2*. 1(7), 348–354.
- Aziz, J. E. A.; (2024). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Reward And Punishment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung. *Jurnal Educatio Amerta*, 3(1), 94–107. <https://journal.danisapublisher.id/>
- Bryllian, D., & Kisworo, K. (2021). Sistem Informasi Monitoring Kinerja Sdm (Studi Kasus: Pt Pln Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 1(2), 264–273. <https://doi.org/10.33365/jatika.v1i2.622>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., & Parker, S. K. (2016). longitudinal field study The International Journal of Human Resource The effects of employee engagement and self- efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, October, 0. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1), 1–13.