

## PENGARUH FASILITAS KERJA, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.DSL DHARMASRAYA SAWIT LESTARI

Fika Anisyah<sup>1)</sup>, Yulasmi<sup>2)</sup>, Selvi Yona sari<sup>3)</sup>

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[fikaanisyah4@gmail.com](mailto:fikaanisyah4@gmail.com)

### ARTIKEL INFO

#### Sejarah Artikel:

Diterima 15 Februari 2025

Direvisi 10 Februari 2025

Diterima 15 Februari 2025

#### KATA KUNCI:

Fasilitas Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, Kinerja karyawan, Motivasi.

Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah

Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.

Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

**Abstract.** *This research aims to determine how much influence work facilities, work stress and compensation have on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT.DSL Dharmasraya Sawit Lestari. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, using the SmartPLS application. So the following conclusions can be drawn: There is an insignificant influence of Job Facilities on Work Motivation. There is a significant influence of Job Stress on Work Motivation. There is a significant influence of compensation on work motivation. There is an insignificant effect of work facilities on employee performance. There is a significant influence of Job Stress on Employee Performance. There is a significant influence of compensation on employee performance. There is a significant influence of work motivation on employee performance. Work Motivation is able to mediate the Work Facilities variable on Employee Performance. Work Motivation is unable to mediate the work stress variable on employee performance. Work Motivation is not able to mediate the Compensation variable on Employee Performance.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar, Pengaruh Fasilitas Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.DSL Dharmasraya Sawit Lestari. Metode pengumpulan data melalui survey dan menyebarkan kuesioner, jalur menggunakan aplikasi SmartPLS. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh tidak signifikan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja. Terdapat secara signifikan pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja. Terdapat secara signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh tidak signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat secara signifikan pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat secara signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat secara signifikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja mampu memediasi variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja tidak mampu memediasi variabel Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja tidak mampu memediasi variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Fasilitas Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi*

## PENDAHULUAN

Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui pencapaian hasil suatu perusahaan.

Menurut (Agustini, 2019) Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Menurut (Siagian, 2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan, secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Budiyanto & Mochklas, 2020)..

Sumatra Barat merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki keunggulan dalam komoditi pertanian, khususnya dalam hal ketersediaan lahan yang subur dan jumlah tenaga kerja yang cukup. Perekonomian di Sumatra Barat didominasi oleh sector pertanian, seperti kelapa sawit, karet, dan kopi. Besarnya peluang bisnis komoditi sawit membuat pasar persaingan antara perusahaan perkebunan di Sumatra Barat semakin ketat dan kompetitif.

PT. DSL Dharmasraya Sawit Lestari merupakan salah satu pabrik pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit di daerah nagari Sungai Rumbai, Dharmasraya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena dapat mempengaruhi

tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi (Berliana, 2020). Berikut ini adalah tabel hasil analisis produksi pada PT Damasraya Sawit Lestari (DSL) selama periode 2021-2023

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Produksi Pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari (DSL) Selama Periode 2021-2023**

No	Tahun	Bahan baku		Hasil Giling		Dryer		Ekspor penjualan	
		Target	Capaian	Target	capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1.	2021	72.000	77.186	60.000	63.981	33.600	35.700	34.700	33.500
2.	2022	72.000	68.126	60.000	62.750	32.500	30.995	32.000	30.570
3.	2023	72.000	60.525	50.000	45.860	30.400	26.751	31.000	25.800

*Sumber: Kantor PT Damasraya Sawit Lestari (DSL)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat ditarik kesimpulan pada tahun 2021 target untuk bahan baku 72.000, sedangkan pencapaian yang didapat melebihi target yaitu 77.186, pada hasil giling targetnya 60.000 sedangkan pencapaian juga melebihi target yaitu 63.981, pada dryer targetnya 33.600 sedangkan pencapaian juga melebihi target yaitu 35.700 dan pada penjualan ekspor targetnya 34.700 sedangkan pencapaian kurang sedikit dari target yaitu 33.500. Pada tahun 2022 target untuk bahan baku 72.000 sedangkan pencapaian hanya 68.126 pada hasil giling targetnya 60.000 sedangkan pencapaian sedikit melebihi target yaitu 62.750, pada dryer targetnya 32.500 sedangkan pencapaiannya hanya 30.995 dan pada penjualan ekspor targetnya 32.000 sedangkan pencapaiannya hanya 30.570. Pada tahun 2023 target untuk bahan baku 72.000 sedangkan pencapaian hanya 60.525, pada hasil giling targetnya 50.000 sedangkan pencapaiannya hanya 45.860, pada dryer targetnya 30.400 sedangkan pencapaiannya hanya 26.750 dan pada penjualan ekspor targetnya 31.000 sedangkan pencapaian hanya 25.800. Jadi, berdasarkan kesimpulan hasil analisa produksi mengalami penurunan.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target kinerja PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari terlihat bahwa hasil kerja selalu berfluktuasi setiap bulannya. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya kinerja karyawan dalam bekerja dalam memaksimalkan pencapaian kinerjanya. Untuk mencapai target karyawan sering kali bekerja tidak sesuai waktu yang telah ditentukan. Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kinerja karyawan pada Damasraya Sawit Lestari (DSL) masih belum tercapai secara

optimal di sebabkan oleh Fasilitas kerja, Stress kerja dan kompensasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Sebagian besar, pandangan seorang Pegawai terhadap pekerjaannya dapat memengaruhi tingkat stres yang mereka alami, karena pekerjaan dianggap sebagai beban atau tuntutan berat cenderung menjadi sumber stres, sementara pekerjaan yang dianggap sebagai karya atau pencapaian biasanya dianggap lebih ringan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja tidak hanya terkait dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri, melainkan juga berkaitan erat dengan persepsi dan sikap Pegawai terhadap pekerjaan mereka. pemahaman dan penanganan stres kerja menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan (Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., 2021).

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dalam perkembangannya, terjadi perjanjian antara pemilik modal (perusahaan) dengan pekerja (karyawan). Perjanjian tersebut berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya perjanjian, karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar lagi. Dalam penelitian yang dilakukan (Poluakan, 2019) menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Handoko, 2022) menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Adanya motivasi dan fasilitas kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang baik karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan perusahaan. Selain

itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan dan fasilitas kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri karyawannya, sehingga disini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Terkait dengan hal yang dijelaskan, maka penulis memilih PT.DSL Dharmasraya Sawit Lestari sebagai objek penelitian yang berupaya untuk meningkatkan Fasilitas kerja yang nyaman, mengelola stress kinerja karyawan dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk kinerja yang optimal. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT.DSL Dharmasraya Sawit Lestari”**.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Garaika Darmanah, 2019).

Populasi menurut (Sugiyono, 2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 99 Orang karyawan PT. DSL Dharmasraya Sawit Lestari (DSL).

Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel *nonprobability Sampling* dengan teknik *accident Sampling* yaitu sampel dipilih dengan pertimbangan tertentu. Dan sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang karyawan PT. DSL Dharmasraya Sawit Lestari.

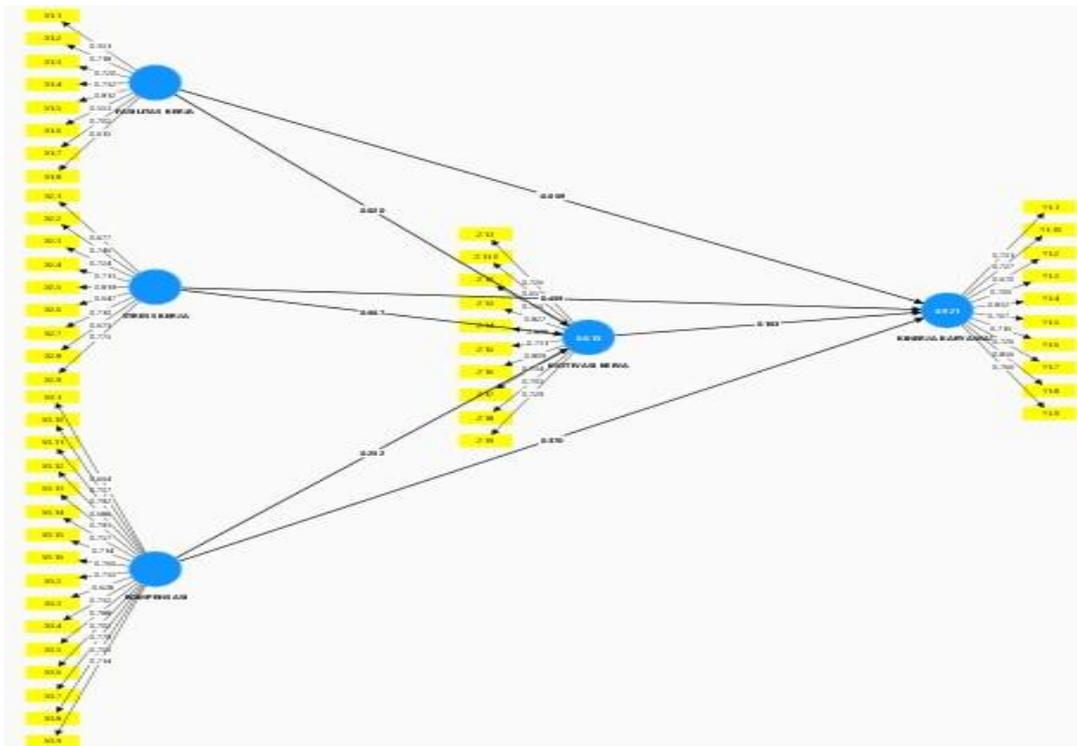
Metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada PT.DSL Dharmasraya Sawit Lestari. Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 4.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 5 (lima) variabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

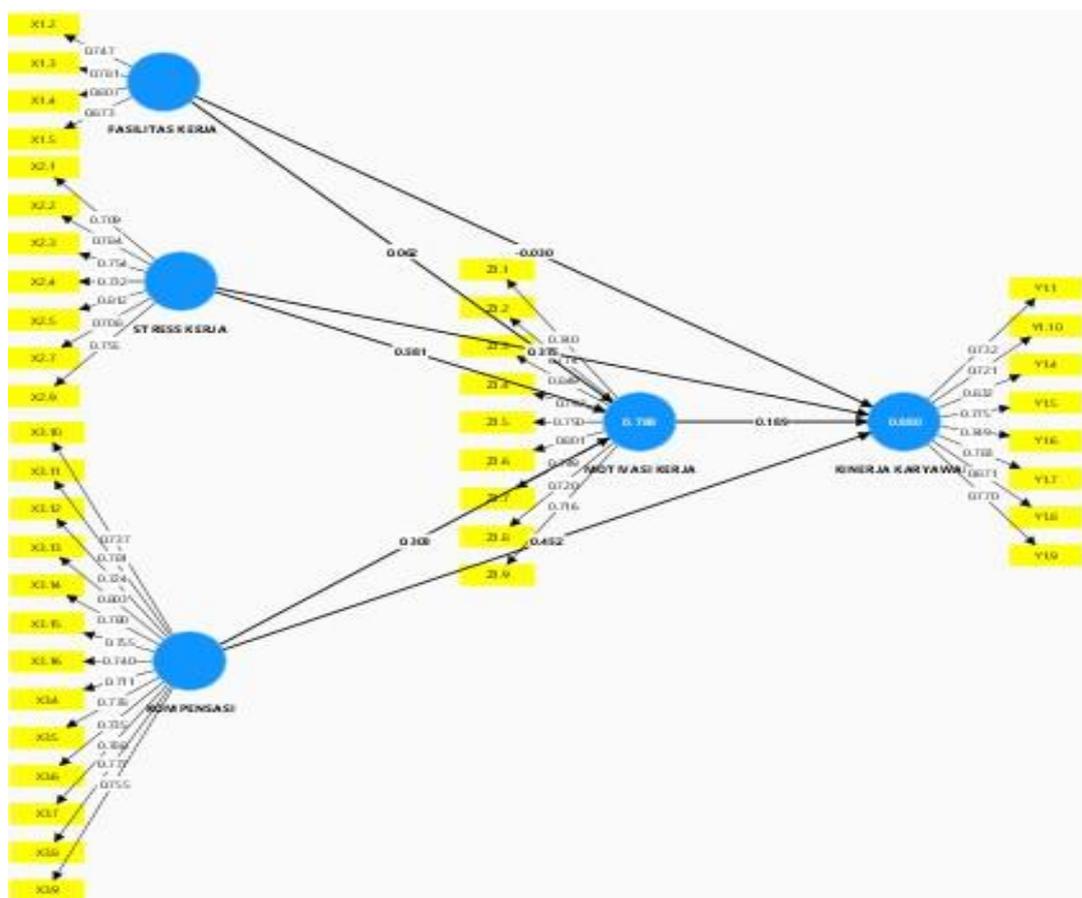
**Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)**

Berdasarkan Hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai kolerasi antara item pertanyaan-pertanyaan variabel penelitian sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Loading Sebelum Eliminasi**

Dari hasil olah data Pada gambar 4.1 diatas terdapat nilai pertanyaan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Loading Sesudah Eliminasi**

**Hasil Uji Average Variant Extracted (AVE)**

**Tabel 2**

	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Fasilitas Kerja</b>	0.646
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.609
<b>Kompensasi</b>	0.577
<b>Motivasi Kerja</b>	0.588
<b>Stress Kerja</b>	0.564

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel memiliki nilai yang besar dari 0,5. sehingga penelitian ini sudah memenuhi dua syarat validitas konvergen. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini sudah mencapai validitas konvergen yang baik.

**Uji Croncbanch Alpha**

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat realibel dari masing-masing variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability

dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha >0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada table 4.16 :

**Tabel 3**

**Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability (Rho_A)</b>	<b>Composite Reliability (Rho_C)</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Fasilitas Kerja</b>	0.816	0.823	0.879	0.646
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.908	0.911	0.925	0.609
<b>Kompensasi</b>	0.939	0.941	0.946	0.577
<b>Motivasi Kerja</b>	0.912	0.916	0.928	0.588
<b>Stress Kerja</b>	0.871	0.875	0.901	0.564

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing variabel penelitian telah melebihi 0,7. Sesuai ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

### Uji Model Struktural (Inner Model)

Penganalisisan inner model dalam Smart PLS ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel penelitian. Inner model bisa dilihat dari nilai *R Square*, *nilai path coefficient*, dan nilai *t-statistiknya* dengan penjelasan sebagai berikut:

#### **R Square**

Nilai *R Square* pada PLS akan menggambarkan seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan ataupun dipengaruhi oleh variabel independennya. Untuk diketahui nilai *R Square* hanya bisa dilihat dari variabel dependen saja. Berikut hasil penghitungan *R Square* pada variabel dependen penelitian ini:

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

<b>Variabel</b>	<b>R Square</b>	<b>Adj R Square</b>
Motivasi Kerja	0.768	0.761
Kinerja Karyawan	0.880	0.875

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0.76 atau 76 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.76 atau 76 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,24 atau 24 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0.87 atau 87 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.87 atau 87 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,13 atau 7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti gaya kepemimpinan, *locus of control*, *self efficacy*, pengalaman, pelatihan, rekrutmen dan beberapa faktor lainnya yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan

### **Path Coefficient**

*Path coefficient* atau nilai *original sample* akan muncul dalam bentuk positif atau negatif yang menggambarkan apakah hubungan antar variabel tersebut arahnya positif atau negative. *Nilai path coefficient* berada pada rentang -1 hingga +1, jika nilai tersebut mendekati +1 maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat (positif) dan begitu juga sebaliknya. Nilai *original sample* pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Tabel Path Coefficient atau Original Sample**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Fasilitas Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.030	-0.032	0.047	0.641	0.521	Ditolak
<b>Fasilitas Kerja -&gt; Motivasi Kerja</b>	0.062	0.068	0.062	1.003	0.316	Ditolak
<b>Kompensasi -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.452	0.458	0.075	5.998	0.000	Diterima
<b>Kompensasi -&gt; Motivasi Kerja</b>	0.303	0.305	0.069	2.098	0.000	Diterima
<b>Motivasi Kerja-&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.303	0.181	0.090	2.098	0.036	Diterima
<b>Stress Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.375	0.378	0.087	4.335	0.000	Diterima
<b>Stress Kerja -&gt; Motivasi Kerja</b>	0.581	0.576	0.084	6.897	0.000	Diterima
<b>Fasilitas Kerja -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.110	0.105	0.056	1.974	0.048	Diterima
<b>Stress Kerja-&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.012	0.012	0.013	0.892	0.372	Ditolak
<b>Kompensasi -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.057	0.056	0.033	1.761	0.078	Ditolak

*Sumber: Data Primer yang Diolah (2025)*

Berdasarkan tabel di atas, nilai sampel asli atau *original sample* menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti semua pengaruh antar variabel pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif. Berdasarkan nilai *t-statistiknya*, pengaruh langsung telah menunjukkan nilai *t-statistik* yang lebih dari 1,96. Nilai yang lebih dari 1,96 berarti hipotesis tersebut diterima. Pada penelitian ini, pengaruh langsung terdapat dari tiga hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 : : Fasilitas Kerja memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.062 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 1.003 atau ( $1.003 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,521 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja
2. Pengujian Hipotesis 2 : : Stress Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.581 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 6.897 atau ( $6.897 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
3. Pengujian Hipotesis 3 : : Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.303 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 2.098 atau ( $2.098 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
4. Pengujian Hipotesis 4 : : Fasilitas Kerja memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar -0.030 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 0.641 atau ( $0.641 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,521 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Pengujian Hipotesis 5 : : Stress Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.375 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 4.335 atau ( $4.335 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengujian Hipotesis 6: : Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.452 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 5.998 atau ( $5.998 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7. Pengujian Hipotesis 7: : Motivasi Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.189 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 2.098 atau ( $2.098 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8. Pengujian Hipotesis 8 : : Fasilitas Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variable Intervening  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.110 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 1.974 atau ( $1.974 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,048 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Pengujian Hipotesis 9 : : Stress Kerja memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variable Intervening  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.012 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 0.892 atau ( $0.892 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,372 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
10. Pengujian Hipotesis 10: : Kompensasi memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variable Intervening  
Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.057 dengan nilai *t-statistik* lebih besar dari 1.761 atau ( $1.761 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* ( $0,078 >$

0,05) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh tidak signifikan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh atau dampak yang diberikan Fasilitas Kerja yang dirasakan oleh PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari
2. Terdapat secara signifikan pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Stress Kerja yang dirasakan oleh PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dilakukan mereka
3. Terdapat secara signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kompensasi yang dirasakan oleh PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dilakukan mereka
4. Terdapat pengaruh tidak signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh atau dampak yang diberikan Fasilitas Kerja yang dirasakan oleh PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari
5. Terdapat secara signifikan pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Stress Kerja yang dirasakan oleh PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dilakukan mereka
6. Terdapat secara signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kompensasi yang dirasakan oleh PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dilakukan mereka

7. Terdapat secara signifikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang dirasakan oleh PT.DSL Dhamasraya Sawit Lestari, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dilakukan mereka
8. Motivasi Kerja mampu memediasi variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan
9. Motivasi Kerja tidak mampu memediasi variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan
10. Motivasi Kerja tidak mampu memediasi variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada PT. DSL Dharmasraya Sawit Lestari :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Untuk lebih meningkatkan Kinerja Karyawan harus dapat meningkatkan Fasilitas Kerja melalui pengelolaan karyawan bertalenta, memperbaiki pengembangan kepemimpinan, pengelolaan keseimbangan pekerjaan, dan kehidupan pribadi.
  - b. Kepuasan Kerja melalui peningkatan kondisi kerja yang mendukung, gaji dan tunjangan, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.
  - c. Untuk lebih meningkatkan Kinerja Karyawan harus dapat meningkatkan Motivasi Kerja melalui kemauan kerja keras, fokus pada tujuan, aktif bekerja, tingkat kehadiran kerja, kesetiaan menjadi anggota organisasi, dan melindungi organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Fasilitas kerja, Stress kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada waktu-waktu berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & J. (2019). Partial Least Square (Pls) Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis. *Cv Andi Offset*.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i3.1670>.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasarharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/Professional.V6i1.837>
- Agustini. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Medan: Uisu Press*.
- Amalinalsa, Z. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan Pt. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(1), 1–26. <https://doi.org/10.24176/Jsmb.V3i1.9429>
- Ananda Muhamad Tri Utama. (2022). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*title. 9(1), 356–363.
- Andayani, J. H. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *Jurnal Ekonomika45 Vol 9 No. 2 (Juni 2022) –E-Issn:2798-575x ; P-Issn:2354-6581*.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Repex Perdana Internasional ( Licensee Of Federal Express ). *Medan. Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Bayu Saputro, G., & Hotlan, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood. *Agora*, 5(3).
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/Jstm.V20i1.218>
- Berliana. (2020). *Bab 1 Pendahuluan 1.1*. 1–5.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja Sdm*.
- Daenuri, R., & Pitri, M. T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Dewanto, A. M., & Nurhayati, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Dan Prestasi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Perguruan Tinggi Di Kota Pekalongan). *Jurnal Ilmu Pendidikan Pkn Dan Sosial Budaya*, 12(3), 7.
- Febrian, F., & Huseno, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Soft Skill Terhadap Corporate Excellence Sebagai Variabel Intervening Grand Gallery Hotel Bukittinggi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(2), 169–182. <https://doi.org/10.33701/Jtpm.V1i2.1885>

- Gangga Anuraga, Artanti Indrasetianingsih, M. A. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal Budimas(Issn:2715)-8926*., 03(Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software), 02–02.
- Garaika Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan : Cv Hira Tech.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss* (U. Dipenogoro (Ed.)).
- Gosmawi, I., & Dsilva, N. R. (2019). *Impact Of Job Satisfaction And Job Stress On Employees Life In Mumbai Hospitality Sector An Empirical Study Using Sem*. Impact Of Job Satisfaction And Job Stress On Emplo.
- Habibullah. (2021). *Pengaruh Disiplin Kierja Dan Fasilitas Kierja Tierhadap Kinierja Karyawan Pada Kiedai 27 Di Surabaya*.
- Handoko, N. T. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muhammadiyah, Jember*.
- Harahap, Z. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Baruna Husada Sibuhuan. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Hardani. Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv Pustaka Ilmu Group.
- Hasyim, I. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawanbpjs Ketenagakerjaan Jajaran Kanwilsulawesi -Maluku. *Journal On Educationvolume 06, No. 01, September-Desember2023, Pp. 2704-2719e-Issn: 2654-5497, P-Issn: 2655-1365website: Http://Jonedu.Org/Index.Php/Jo*.
- Husein Umar. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada Cv. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal On Software Engineering (Ijse)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(2), 12–22.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3),429–446.
- Kurniawan, K. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ruang Intensif Rsud Buleleng. *Jurnal Jnana Satya Dharma, Vol. Xx, N*.
- Kusumastuti, I., Ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/Rn.V3i1.1540>
- Lawren, C., & E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa Di Bogor*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 5(1), 149-158.

- Magda. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pt. Sinarmas Multifinance Cabangmalangpada Masa Pandemi Covid-19. *Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malangmagdamagdu31@gmail.Com.*
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rodaskarya.
- Pande, I. W., & Sayoga, A. (2022). *Pengaruh Servant Leadership Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 12–20.
- Poluakan, A. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis*.
- Putra, A. A. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja, Kompetensi Dan kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksioppt. Bernike Internasional Rubber Processingindustry). *Fakultas Ekonomi universitas Semarang*.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/Asset.V2i1.2548>
- Ri, M. K. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Alfa*, 8(5), 55.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Sinar Abadi.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cv Mandar Maju.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Raja Grafindo.
- Yuliantari, W. (2023). Pengaruh stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. *Program Studi SI Manajemen fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice Terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal Of Education, Sychology And Counseling*, 2(1), 582–599.