

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam

Kasiyati Yunita Wulansari

*Jurusan Manajemen, STIE-GK Muara Bulian – Jambi
Jl. Gajah Mada, Telp. (0743) 23022
Email: shekasih@gmail.com*

Abstract

This study entitled The Effect of Work Facilities and Competence on Employee Job Satisfaction at PT. Deli Muda Perkasa, Mersam District. This study aims to determine the effect of Work Facilities and Competence on Employee Job Satisfaction. In this study, there are three variables, namely the Work Facility Variable, the Competence Variable and the Employee Job Satisfaction Variable. To answer the research objectives, the analysis was carried out using path analysis accompanied by t test and F test to see the partial and simultaneous influence of the variables studied. Based on the results of the analysis, Work Facilities and Competencies have an influence of 87.43% on Employee Job Satisfaction at PT. Deli Muda Perkasa, Mersam District. Work Facility and Competency Variables have an influence both partially and simultaneously on Job Satisfaction Variables.

Keywords: Facilities, competence, satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yaitu Variabel Fasilitas Kerja, Variabel Kompetensi dan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk menjawab tujuan penelitian, analisa dilakukan dengan menggunakan analisa jalur disertai Uji t dan Uji F untuk melihat pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil analisa, Fasilitas Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh sebesar 87,43% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam. Variabel Fasilitas Kerja dan Variabel Kompetensi memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Fasilitas, kompetensi, kepuasan.

1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi, baik organisasi yang menganut sistem pelayanan non profit maupun profit sangat penting. Sebab tanpa sumber daya manusia maka apapun bentuk peralatan teknologi dan secanggih apapun peralatan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan dapat difungsikan secara optimal. Disamping itu, jika asset ini terabaikan bukan tidak mungkin akan mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia ini dalam suatu organisasi tentunya sumber daya manusia tersebut perlu untuk dikelola sedemikian rupa, dan hal ini merupakan bagian penting dari pekerjaan manajemen organisasi yang bersangkutan. Menurut Robins (2002), proses manajemen sumber daya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif para



menejer mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tercermin dari produktivitas atau kinerja yang disumbangkan oleh pegawai. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa kinerja dari para pegawai merupakan diantara isu-isu pokok yang senantiasa dihadapi oleh manajemen organisasi. Karena itu, diantara tugas-tugas para menejer yang sangat penting adalah menggerakkan para pegawai guna memberi kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan, (2008:9) adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni, (2006: 8) mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”. Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh). Luthans (1998) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri serta supervisi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kehidupan mereka. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja dan pengurangan biaya organisasi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari organisasi serta meningkatnya nilai kemanusiaan dalam konteks pekerjaan.

Ketidakpuasan dalam kerja bisa saja dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari diri dari kegiatan organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam bekerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Dari uraian di atas, dapat kita ketahui bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan aktivitas tenaga kerja dan ketidakpuasan sering kali dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang terlalu tinggi.



Dalam menjalankan aktifitas di dalam organisasi karyawan mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak, dengan fasilitas yang tersedia maka dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Karyawan yang kadang kala dianggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya, dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Ketidakpuasaan karyawan dalam hal ini dapat menimbulkan hal – hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktifitasnya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan. Dengan fasilitas berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja. Bukan hanya itu fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga berguna untuk mencapai standar kehidupan yang lebih layak. Fasilitas yang diberikan bukan hanya bersifat material, tetapi yang bersifat seni material misalnya tunjangan – tunjangan di samping gaji pokok (upah) seperti tunjangan liburan dan tunjangan pensiun. Selain itu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusianya. Sebab dengan fasilitas kerja yang baik dapat membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya karena fasilitas kerja yang baik dapat membuat hasil kerja karyawan lebih baik pula dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun dimensi-dimensi dari peningkatan kemampuan ini dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi perkembangan lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya dalam bidang organisasi.

Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya-sumber daya lainnya yang dillimiki oleh organisasi, mampu mengefektifkan dan mengefisiensi proses produksi di dalam organisasi serta mampu menghasilkan *ouput* yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kesemuanya ini tentu saja pada akhirnya akan memberikan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan. Kompetensi tersebut mampu terwujud melalui pendidikan dan pelatihan atau juga dari pengalaman selama bekerja pada bidang yang ia jalani.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Fasilitas

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:389), “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi, 2006 : 150).

2.2. Kompetensi

Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2010: 203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan



kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

2.3. Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans yang dikutip oleh Rani Mariam (2009) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinicki (2005) adalah ; *Pertama* pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. *Kedua* ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. *Ketiga* pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. *Keempat* persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. *Kelima* watak/genetik, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Herzberg dengan teorinya tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor Motivator-Hygiene (Kreitner & Kinicki, 2005). Faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan. Sedangkan faktor hygiene yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor hygiene hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor motivator akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ini ada.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif yang dikuantitatifkan. Variabel yang memiliki kualitatif akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala ordinal. Penggunaan skala ini dilakukan agar dapat diolah sehingga dapat diketahui pengaruh dari variabel Fasilitas kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Penggunaan skala ordinal ini juga diharapkan mampu menjelaskan keadaan yang sebenarnya dari variabel tersebut.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara penelitian lapangan, yaitu data diperoleh dari para pegawai PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam. Data Sekunder adalah data yang



diperoleh dengan cara mengadakan penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan data dari literatur-literatur yang berkaitan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2. Sumber Data

Data-data yang didapat bersumber dari dalam (internal) PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam, seperti : data para pegawai, dan data lain yang mendukung. Sedangkan data eksternal bersumber dari literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini umumnya berjenis data kualitatif yang akan digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian ini secara umum terbagi dua, yaitu variabel-variabel karakteristik responden dan variabel-variabel pokok penelitian. Termasuk variabel-variabel karakteristik responden adalah seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan lain-lain. Variabel-variabel pokok penelitian meliputi kinerja, kepuasan kerja, kompetensi kerja dan fasilitas kerja.

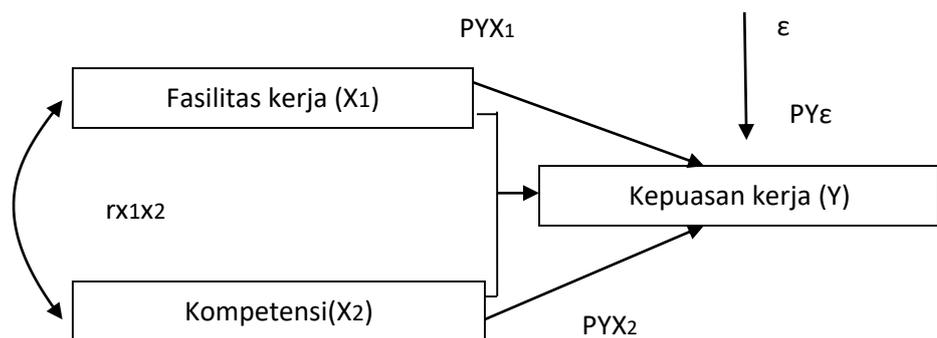
3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam yang tercatat yang berjumlah 124 orang. Untuk menentukan besarnya sampel yang akan dijadikan responden, peneliti mengacu pada pendapat Arikunto (2010). Arikunto dalam melakukan perhitungan ukuran sampel yang diperoleh menyatakan bahwa apabila populasi di bawah 100 maka diambil semuanya untuk dijadikan sampel. Tapi jika populasi di atas 100 maka diambil 10-25%. Dalam hal ini populasi berjumlah 124 orang, maka sampelnya 25% dari total populasi, maka sampel yang ada sebanyak 31 orang.

3.5. Alat Analisa Data

3.5.1. Path Analysis

Path Analysis ini mengikuti pola structural atau model structural dengan variabel penelitian Fasilitas kerja (X1) dan Kompetensi (X2) sebagai variabel independen, Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel antara (*intervening*) dan Kinerja (Z) sebagai variabel dependen. Sedangkan variabel lain yang tidak ukur atau diteliti dan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai disebut sebagai variabel epsilon (ϵ). Hubungan struktural antara variabel Fasilitas kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) dan pengaruh terhadap kinerja (Z) dapat digambarkan dengan model sebagai berikut :



Gambar 1.
Hubungan Struktural antara X1 dan X2 terhadap Y

pengaruh antarvariabel di atas dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = P_{YX1} X_1 + P_{YX2} X_2 + \epsilon$$

1. Pengaruh X1 terhadap Y
- Pengaruh langsung



$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = PYX1 \cdot PYX1$$

- Pengaruh tidak langsung
 $X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y = PYX1 \cdot r_{x1x2} \cdot PYX2$

- Pengaruh total
 = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung
 2. Pengaruh X2 terhadap Y

$$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = PYX2 \cdot PYX2$$

- Pengaruh tidak langsung
 $X2 \rightarrow X1 \rightarrow Y = PYX2 \cdot r_{x2x1} \cdot PYX1$

- Pengaruh total
 = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung
 3. Pengaruh secara bersama-sama X1 dan X2 terhadap Y

- Pengaruh langsung
 $= PYX1 \cdot PYX1 + PYX2 \cdot PYX2$
 - Pengaruh tidak langsung
 $= PYX1 \cdot r_{x1x2} \cdot PYX2 + PYX2 \cdot r_{x2x1} \cdot PYX1$

- Pengaruh total
 = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

4. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel *eksogen* dan variabel *endogen*. Berdasarkan hasil pengujian uji t, maka akan diperoleh suatu hasil berupa **t hitung** yang akan dibandingkan dengan **t tabel**. Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi (r_{hitung})

n = Jumlah responden

- Nilai probabilitas < 5% berarti Ho ditolak dan Hi diterima, artinya koefisien jalur signifikan.
- Nilai probabilitas > 5% berarti Ho diterima dan Hi ditolak, artinya koefisien jalur tidak signifikan.

5. Uji F

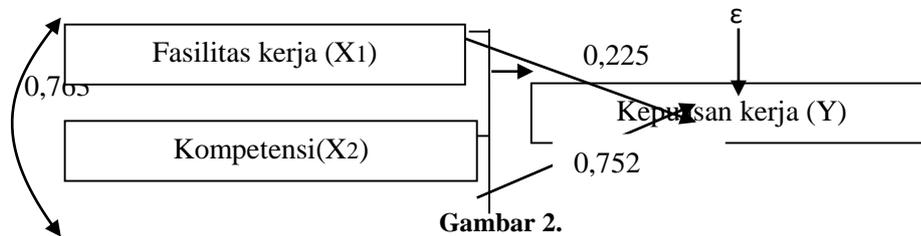
Uji simultan (uji F) digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima Ho, tolak Hi
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, terima Hi, tolak Ho



4. Hasil Penelitian

Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.
Koefisien Jalur Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat kita lakukan perhitungan mengenai pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja baik langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah perhitungan pengaruhnya :

1) Pengaruh Parsial Fasilitas Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a. Pengaruh langsung fasilitas kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 X_1 &\longrightarrow Y &&= (PYX_1) (PYX_1) \\
 &&&= 0,225 \times 0,225 \\
 &&&= 0,05063 \\
 &&&= 5,063 \%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung fasilitas kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 X_1 \Omega X_2 &\longrightarrow Y &&= (PYX_1) (r_{X_1 X_2}) (PYX_2) \\
 &&&= 0,225 \times 0,763 \times 0,752 \\
 &&&= 0,1291 \\
 &&&= 12,91\%
 \end{aligned}$$

c. Total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja

$$\begin{aligned}
 &= 5,063\% + 12,91\% \\
 &= 17,973\%
 \end{aligned}$$

Dari rincian diatas pengaruh fasilitas kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 17,973%.

2) Pengaruh Parsial Kompetensi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a. Pengaruh langsung kompetensi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 X_2 &\longrightarrow Y &&= (PYX_2) (PYX_2) \\
 &&&= 0,752 \times 0,752 \\
 &&&= 0,5655 \\
 &&&= 56,55 \%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung kompetensi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 X_2 \Omega X_1 &\longrightarrow Y &&= (PYX_2) (r_{X_1 X_2}) (PYX_1) \\
 &&&= 0,752 \times 0,763 \times 0,225 \\
 &&&= 0,1291 \\
 &&&= 12,91\%
 \end{aligned}$$

c. Total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja

$$\begin{aligned}
 &= 56,55\% + 12,91\% \\
 &= 69,46\%
 \end{aligned}$$

Dari rincian diatas pengaruh kompetensi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 69,46%. Untuk lebih mudah memahami pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja baik langsung maupun tidak langsung, dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 1.
Rekapitulasi Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Fasilitas Kerja	5,063%	12,91%	17,973%
Kompetensi	56,55%	12,91%	69,46%

3) Pengaruh Simultan Fasilitas Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui melalui perhitungan berikut ini :

- Pengaruh langsung
 $= PYX1 \cdot PYX1 + PYX2 \cdot PYX2$
 $= 0,225 \cdot 0,225 + 0,752 \cdot 0,752$
 $= 0,05063 + 0,5655$
 $= 0,6161$
 $= 61,61\%$
- Pengaruh tidak langsung
 $= PYX1 \cdot r_{1x2} \cdot PYX2 + PYX2 \cdot r_{2x1} \cdot PYX1$
 $= 0,225 \cdot 0,763 \cdot 0,752 + 0,752 \cdot 0,763 \cdot 0,225$
 $= 0,1291 + 0,1291$
 $= 0,2582$
 $= 25,82\%$
- Pengaruh total
 $= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}$
 $= 61,61\% + 25,82\%$
 $= 87,43\%$

Untuk mengetahui nilai dari variabel epsilon, diketahui melalui perhitungan berikut ini :

$$\begin{aligned} \epsilon &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,8743} \\ &= \sqrt{0,1257} \\ \epsilon &= 0,354 \end{aligned}$$

Sehingga persamaan untuk pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah :

$$Y = 0,225 X_1 + 0,752 X_2 + \epsilon$$

- **Uji t dan Uji F**
Berikut hasil pengujiannya :

Tabel 2.
Nilai t Hitung dan t Tabel Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	t hitung	t table	Sig.
Fasilitas Kerja	3,286	1,69913	0,002
Kompetensi	10,989	1,69913	0,000

Sumber : Data diolah



Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa :

- nilai t hitung untuk fasilitas kerja sebesar 3,286, nilai t tabel sebesar 1,69913, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,002). Nilai t hitung > nilai t tabel ($3,286 > 1,69913$), maka fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada 4.1. Analisis Jalur Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam.
- Nilai t hitung untuk Kompetensi sebesar 10,989, nilai t tabel sebesar 1,69913, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,000). Nilai t hitung > nilai t tabel ($10,989 > 1,69913$), maka kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Analisis Jalur Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam.

Tabel 3.
Nilai F Hitung dan F Tabel Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.
Kepuasan Kerja dan Kompetensi	223,344	3,34	0,000

Sumber : Data diolah

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 223,344, nilai F tabel sebesar 3,34, dan nilai signifikan di bawah 0,05 (0,000). Nilai F hitung > nilai F tabel ($223,344 > 3,34$), maka Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada 4.1. Analisis Jalur Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Deli Muda Perkasa Kecamatan Mersam.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Untuk mengetahui bahwa fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diketahui pada hasil berikut :

- a. Nilai t hitung untuk fasilitas kerja sebesar 3,286, nilai t tabel sebesar 1,69913, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,002). Nilai t hitung > nilai t tabel ($3,286 > 1,69913$), maka fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Nilai t hitung untuk Kompetensi sebesar 10,989, nilai t tabel sebesar 1,69913, dan nilai Signifikan di bawah 0,05 (0,000). Nilai t hitung > nilai t tabel ($10,989 > 1,69913$), maka kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Untuk mengetahui bahwa fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai F hitung sebesar 223,344, nilai F tabel sebesar 3,34, dan nilai signifikan di bawah 0,05 (0,000). Nilai F hitung > nilai F tabel ($223,344 > 3,34$), maka Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

- a. Menurut para pegawai, fasilitas kerja yang sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi terutama fasilitas kerja berupa *printer*, pendingin ruangan, dan perlu diterapkan penggunaan jaringan internet sebagai fasilitas tambahan bagi para pegawai selama bekerja.
- b. Kepuasan kerja yang ada memang baik, namun kepuasan kerja harus diupayakan untuk ditingkatkan lagi. Hal ini mengingat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja.



- c. Dalam meningkatkan kinerja, juga perlu merekrut pegawai dengan kualifikasi dan spesifikasi dengan jabatan yang ditempati. Misalnya untuk Bagian keuangan, perlu merekrut pegawai dengan kualifikasi pendidikan Sarjana Akuntansi.

6. Daftar Pustaka

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Bali : OJS Universitas Udayana
- Awaludin K., dkk. 2013. *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros*. Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin
- Budi Darma, A Suryani, Y Surono. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari*. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains) 3 (2), 170-178
- Dahlia, Apri dan Ibrahim Mariaty. 2015. *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016
- Departemen Pend. Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fred, Luthans. 1998. *Organizational Behavior: Instructor's Resources Manual and Test Bank*. New York: International Book Company
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L. et al. 2004. *Organisasi : Perilaku Struktur Dan Proses*. Alih bahasa : Ir. Hunuk Adiarni,MM. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto, L. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Radjagrafindo
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta



- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lund Daulatram. 2003. Organization Culture and Job Satisfaction. *Journal of business and Industrial Marketing*. Vol 18 No 3 2003 pp.219-236.
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi Kedua*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Mangkunegara Anwar.P (2000). *Manajemen Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Semarang : UNDIP
- Moenir. 2003. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins SP dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rosidah dan Ambar T. Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Supriyanto, Yudi. 2015. *Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi*. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta

