

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru

Ridha Putri¹, Zulfadil² dan Yusni Maulida³

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

* E-mail: putriridha210@gmail.com

Untuk mengutip artikel ini:

Putri R, Zulfadil, Maulida Y, 2020, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru', Jurnal Ekonomi KIAM, vol. 31, no. 2, hal. 56-68.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru sebanyak 89 orang karyawan. Sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 89 orang karyawan dengan teknik *sensus*, yaitu jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Fasilitas dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan, maka produktivitas kerja akan meningkat. Karyawan yang menyukai pekerjaan mereka saat ini, membuat mereka dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua karyawan senang dengan pekerjaannya karena bukan dibidangnya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, yang berakibat tidak maksimalnya produktivitas karyawan tersebut.

The purpose of this research is to analyze the effect of discipline and work facilities on job satisfaction and productivity. The effect of work discipline and work facilities on productivity through job satisfaction. To analyze the effect of job satisfaction on productivity. In this study, the population is the employees of PT. Subentra Pekanbaru City as many as 89 employees. The sample that will be used is as many as 89 employees with census techniques, namely the number of population sampled. The data analysis technique used in this study is path analysis. The results showed that work discipline and facilities had a positive and significant effect on job satisfaction. Work discipline has a positive and significant effect on work productivity. Facilities and work discipline have a positive and significant effect on work productivity through satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity, the higher the level of satisfaction, the work productivity will increase. Employees who like their current jobs, make them quickly finish their work. However, not all employees are happy with their work because they are not in their field, so that the work produced is not optimal, which results in not maximizing employee productivity.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. PT. Subentra adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan dan percetakan

buku tulis, buku cetak, dan majalah. Proses produksi di PT. Subentra selalu mengalami penumpukan pada fase pengeleman, karena pada fase ini mesin yang digunakan bersifat semi otomatis, sehingga diperlukan beberapa operator dalam mengoperasikan mesin tersebut.

Faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi di dalam perusahaan adalah memiliki sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan (Handoko, 2013: 54). Perusahaan perlu mempertimbangkan hal-hal yang menyangkut karyawan, dimana karyawan menjadi hal utama penggerak perusahaan yang tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhinya baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang semakin kompleks.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Karena pentingnya produktivitas yang tinggi dalam proses pengembangan organisasi, studi yang berbeda dilakukan pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dimana ditekankan pada tenaga kerja yang memiliki aspek tertinggi di antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Produktivitas merupakan seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang karyawan.

Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Menurut Hasibuan, 2015: 126) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), yaitu dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Untuk melihat produktivitas kerja karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru Tahun 2015-2019 tabel berikut :

Tabel 1 Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Subentra Kota Pekanbaru Tahun 2015-2019

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Target (eks) | Realisasi (eks) | % |
|----|-------|-----------------|--------------|-----------------|------|
| 1 | 2015 | 70 | 23000 | 21502 | 93.5 |
| 2 | 2016 | 73 | 25000 | 20309 | 81.2 |
| 3 | 2017 | 79 | 27000 | 22583 | 83.6 |
| 4 | 2018 | 85 | 29000 | 22059 | 76.1 |
| 5 | 2019 | 89 | 31000 | 21983 | 70.9 |

Sumber : PT. Subentra Kota Pekanbaru, 2020

Dari tabel 1 memperlihatkan produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari target (*in*) dan realisasi (*out*), dalam hal ini adalah target eksamplar yang harus didapatkan sebelum menerima orderan yang masuk. Akan tetapi realisasi eksamplar yang diselesaikan cenderung menurun, hal ini menunjukkan bahwa dalam lima tahun terakhir produktivitas karyawan cenderung mengalami

penurunan, tidak sejalan dengan jumlah karyawan yang meningkat. Tentu hal ini menjadi perhatian yang serius bagi PT. Subentra Kota Pekanbaru dalam hal produktivitas karyawannya. Turunnya produktivitas kerja karyawan ini disebabkan karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja, salah satunya adalah tidak terciptanya kepuasan kerja karyawan atas insentif yang diterimanya sehingga kedisiplinan karyawan yang menjadi menurun. Ini terlihat dari pekerjaan yang dikerjakan tidak dijadwalkan oleh karyawan tersebut, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan, yang membuat karyawan kebingungan pekerjaan mana yang harus didahulukan, sementara waktu pengerjaan harus secepatnya selesai.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai PT. Subentra Kota Pekanbaru, organisasi harus menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi setiap karyawan. Menurut Sutrisno (2015) disiplin dan kepuasan seorang karyawan akan berdampak pada produktivitasnya. Hal yang sama juga oleh pendapat Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa disiplin, fasilitas dan kepuasan merupakan faktor penentu dari produktivitas karyawan. Dan Robbins (2013) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Untuk karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru, kompensasi yang diperoleh berdasarkan dari gaji pokok, tunjangan dan lembur.

Untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan didukung dengan adanya disiplin kerja, maka kedisiplinan kerja karyawan sangat penting, ketepatan waktu penyelesaian dan kondisi eksamplar merupakan dua hal yang paling utama yang diharapkan oleh konsumen, tentu ketepatan waktu dan kondisi yang tetap baik tidak akan tercipta jika tidak adanya kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk bersedia menaati segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Data absensi yang

merupakan salah satu keterangan tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Subentra Kota Pekanbaru menunjukkan persentase alpha yang semakin meningkat seperti ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Data Absensi Karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru Tahun 2015-2019

| Tahun | Jumlah Hari Kerja | Alpha | Standar Mangkir Maksimum |
|-------|-------------------|-------|--------------------------|
| 2015 | 250 | 1 | |
| 2016 | 300 | 0.5 | |
| 2017 | 300 | 2.8 | 2.25% |
| 2018 | 300 | 2.3 | |
| 2019 | 300 | 3.2 | |

Sumber: PT. Subentra Kota Pekanbaru, 2020

Tabel 2 memperlihatkan bahwa ketidakdisiplinan karyawan mulai dari tahun 2017-2019 terus mengalami peningkatan dan lebih tinggi dari standar mangkir maksimum yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika hal seperti ini terus berlanjut maka akan mengganggu rantai pekerjaan karena dapat menghambat kerja karyawan lainnya. Tentu permasalahan ini tidak bisa dibiarkan begitu saja dengan harapan para karyawan yang melanggar prosedur dan peraturan dapat sadar dengan sendirinya, disini diperlukan fungsi manajer sebagai pengawas, pengawasan sendiri dilakukan untuk kembali memperketat prosedur dan peraturan yang mulai tidak diindahkan oleh karyawan. Dengan terciptanya disiplin kerja tentu akan menciptakan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru”**.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh

terhadap produktivitas?

5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja?
6. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan dan latar belakang yang diuraikan di atas, maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas.
4. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas kerja terhadap produktivitas.
5. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerjaterhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas.

2. Tinjauan Teoritis

2.1 Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2016) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) mendefinisikan sebagai berikut: “produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan”.

Menurut Yuniasih dan Suwatno (2015) mengemukakan bahwa : “bahwa produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai.

Produktivitas fisik dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan”. Menurut Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa : “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. Dari penjelasan di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa produktivitas merupakan nilai hasil perbandingan seluruh pengeluaran yang digunakan dibanding seluruh pemasukan yang digunakan selama satu periode.

2.2 Kepuasan Kerja

Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian pendapat Robins (2014) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2014).

Selanjutnya (Handoko, 2012) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Luthans (2010) menyatakan kepuasan adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2014).

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Machasin, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2012). Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012).

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2014) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Sedangkan menurut Hasibuan (2012), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

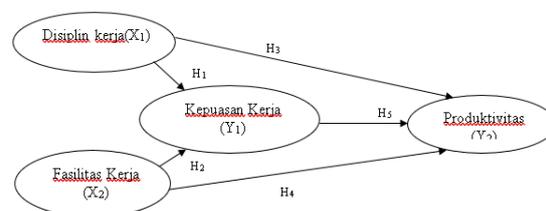
2.4 Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat (2015) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Pandjojo dan husnan (2014), “pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari harinya”. Sementara itu menurut Tjiptono (2016) fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Ditambahkan oleh Harmizar (2013) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output).

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori, maka yang menjadi kerangka dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.
4. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
6. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian. Menurut Nazir (2012) desain penelitian adalah: "Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian." Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa, desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis jalur. *Path analysis* (analisis jalur) digunakan apabila secara teori peneliti yakin menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (*causal effect*). Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji seberapa besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi

yang dihitung dari basis data yang telah diset (Ridwan dan Kuncoro, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Subentra beralamat di Jalan Arifin Ahmad No. 148, Pekanbaru, Riau.

3.3 Populasi

Menurut Sugiono (2012) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru sebanyak 89 orang pegawai.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 89 orang karyawan dengan teknik *sensus*, yaitu jumlah populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu Kuesioner. Dalam kuesioner ini digunakan skala ordinal yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala Ordinal adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Ridwan dan Engkos (2015) *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Penelitian ini menggunakan *path analysis* untuk analisis data dengan menggunakan software SPSS.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas Kuesioner

Nilai hasil uji validitas berada diatas nilai r tabel (0,208) yang telah disesuaikan dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu dapat

dikatakan bahwa indikator semua variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Uji Reliabilitas

Instrument dinyatakan *reliable* jika nilai koefisien *cronbach* alpha > 0.60. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan data yang *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat untuk variabel penelitian.

4.3 Uji F

Tabel 2 Hasil Uji Simultan

| Model | Variabel | F hitung | F tabel | Sig |
|-------|-------------------------------------------|----------|---------|-------|
| 1 | Kepuasan Kerja, Fasilitas, Disiplin Kerja | 56,499 | 2,71 | 0,000 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan uji F, nilai $f_{hitung} = 56,449 > f_{tabel} = 2,71$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel disiplin kerja, fasilitas, dan kepuasan berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependennya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3 Koefisien Determinasi Substruktur 1 dan 2

| Model | R | Rsquare | Adjusted R square | Model |
|-------|-------|---------|-------------------|-------|
| 1 | 0.689 | 0.475 | 0.462 | 1 |
| 2 | 0.816 | 0.666 | 0.654 | 2 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui besar *adjusted R square* (R^2) adalah 0.462 dan 0.654. Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 tersebut dapat diketahui ketepatan model *path* dalam penelitian ini dengan persamaan:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model } &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0.462) (1 - 0.654) \\
 &= 1 - (0.538) (0.346) \\
 &= 1 - 0.186 = 0.814
 \end{aligned}$$

Diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,814. Artinya adalah bahwa untuk menjelaskan variasi produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, fasilitas dan kepuasan sebesar 81.4% dan sisanya sebesar 18.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

4.6 Persamaan Struktural 1

Persamaan Struktural 1 diuji dengan menggunakan uji secara simultan, individual dan koefisien determinasi (R^2). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut :

4.7 Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Hasil analisa statistik uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial Struktur 1

| No | Variabel | Koefisien Path | t_{hitung} | t_{tabel} | sig |
|----|----------------|----------------|--------------|-------------|------|
| 1 | Disiplin Kerja | 0.487 | 5.73 | 1.98 | 0.00 |
| 2 | Fasilitas | 0.333 | 3.91 | 1.98 | 0.00 |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil pengujian secara individual antara variable disiplin kerja dan fasilitas terhadap kepuasan. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan

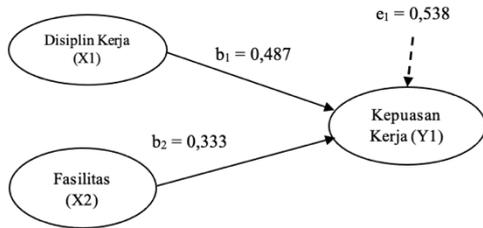
Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0.487 dan nilai t hitung sebesar 5.731 > dari t tabel sebesar 1.987 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0.05. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan dapat diterima.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kepuasan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,333 dan nilai t hitung sebesar 3,915 > dari t tabel sebesar 1,980 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Jadi hasil

ini menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan dapat diterima.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram jalur untuk persamaan struktural 1 dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 4.2 Diagram Jalur Struktur 1

Persamaan Struktural 2

Persamaan Struktural 2

$$Y_2 = \rho_{x_1y_2}X_1 + \rho_{x_2y_2}X_2 + \rho_{y_1y_2}Y_1 + \rho_{y_2}\epsilon_2$$

akan mendapatkan pengaruh secara bersama-sama (Uji F), pengaruh secara individual (uji t) dan koefisien determinasi (R²).

4.5 Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Persamaan Struktural 2

$$Y_2 = bX_1 + bX_2 + bY_1 + e$$

Hasil perhitungan pengaruh dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial Model 2

| No | Variabel | Koef Path | t _{hitung} | t _{tabel} | sig |
|----|----------------|-----------|---------------------|--------------------|-------|
| 1 | Disiplin Kerja | 0.355 | 4.430 | 1.987 | 0.000 |
| 2 | Fasilitas | 0.275 | 3.717 | 1.987 | 0.000 |
| 3 | Kepuasan | 0.358 | 4.139 | 1.987 | 0.000 |

Sumber: Data Olahan, 2020

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

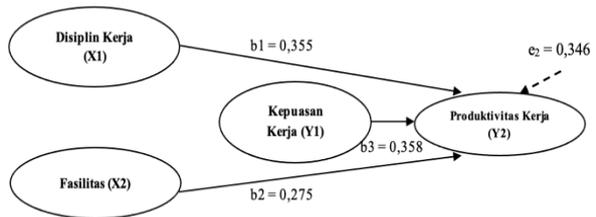
Tabel 5 memperlihatkan nilai koefisien jalur 0,355 dan nilai t hitung sebesar 4,430 > dari t tabel sebesar 1,987 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja

Dari tabel 5 diperoleh nilai koefisien jalur 0,275 dan nilai t hitung sebesar 3,717 > dari t tabel sebesar 1,987 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

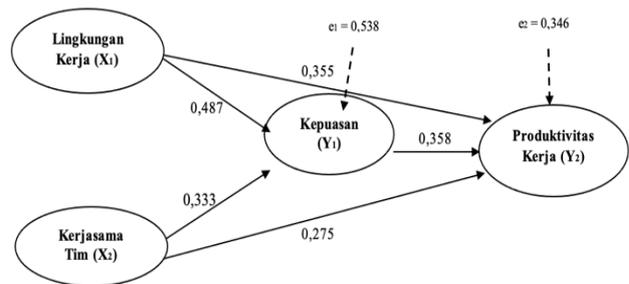
Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien jalur variable kepuasan sebesar 0,358 dan nilai t hitung sebesar 4,139 > dari t tabel sebesar 1,980 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (a= 5%) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Dengan demikian, dapat disusun diagram dan struktur lengkap analisis jalur pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3 Diagram Jalur Struktur 2

Adapun kerangka kausal antara X₁, X₂ dan Y₁ terhadap Y₂ dapat dibuat melalui gambar 4 berikut:



Gambar 4 Diagram Jalur Full Model

4.6 Uji Sobelt test

Uji sobel test dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variable Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja terhadap kepuasan sebesar 0.487 sedangkan koefisien jalur untuk kepuasan terhadap produktivitas kerja sebesar 0.358. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.174 (0.487×0.358), sedangkan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0.355. Adapun hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening kepuasan adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Sobelt Pengaruh Tidak Langsung 1

| Variabel | Koefisien Path | t _{hitung} | t _{tabel} | sig |
|----------------------------------------------|----------------|---------------------|--------------------|-------|
| Disiplin Kerja-Keputusan Kerja-Produktivitas | 0.174 | 2.406 | 1.987 | 0.016 |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari hasil uji sobel test menunjukkan $t_{hitung} = 2,406 >$ dari $t_{tabel} = 1,987$ dan nilai signifikan sebesar $0.016 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan

Pengaruh Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel Fasilitas terhadap kepuasan sebesar 0.333 sedangkan koefisien jalur untuk kepuasan terhadap produktivitas kerja sebesar 0.358. Pengaruh tidak langsung Fasilitas terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.119 (0.333×0.358), sedangkan pengaruh langsung Fasilitas terhadap produktivitas kerja sebesar 0.275.

Hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening kepuasan adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Sobelt Pengaruh Tidak Langsung 2

| Variabel | Koefisien n Path | t _{hitung} | t _{tabel} | sig |
|-----------------------------------------|------------------|---------------------|--------------------|-------|
| Fasilitas-Keputusan Kerja-Produktivitas | 0.119 | 2.373 | 1.987 | 0.018 |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari hasil uji Sobel test menunjukkan $t_{hitung} = 2,373 >$ dari $t_{tabel} = 1,987$, dan nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan

4.7 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja maka kepuasan kerja akan meningkat.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan di mana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Annisa (2016) disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan

Hasil penelitian menunjukkan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik fasilitas maka kepuasan kerja akan meningkat. Indikator tertinggi variabel setiap fasilitas ditata dengan baik agar ruangan kerja terlihat rapi, artinya sebagian fasilitas yang ada ditata dengan baik sehingga terlihat rapi. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah pada pernyataan fasilitas yang disediakan mudah untuk digunakan, artinya masih ada sebagian fasilitas yang disediakan tidak dengan mudah digunakan, hal ini dikarenakan faktor usia fasilitas yang sudah waktunya diganti dengan yang baru, terutama komponen-komponen yang sudah tidak layak.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, semakin baik fasilitas maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Hal demikian dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempresepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Sriyono (2013) fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik Disiplin Kerja, produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Dari jawaban responden disiplin kerja di kategorikan cukup. Nilai tertinggi dari indikator disiplin kerja adalah pada pernyataan selalu menaati peraturan perilaku dalam melayani pelanggan, artinya ada sebagian karyawan melayani pelanggan dengan sangat baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah pada selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan, artinya tidak semua karyawan menaati aturan yang telah dibuat oleh

pimpinan, terutama dalam hal waktu kehadiran karyawan serta pulang kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja tentu karyawan akan bekerja sesuai peraturan dan prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan, bekerja sesuai peraturan dan prosedur yang telah ditentukan merupakan harapan setiap perusahaan, karena dengan disiplin kerja maka akan menciptakan peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian Sayoto (2018) dengan temuan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik fasilitas maka produktivitas kerja akan meningkat. Fasilitas berada kategori cukup. Meskipun masih ada beberapa item yang memiliki nilai yang dibawah nilai rata-rata. Indikator tertinggi variabel setiap fasilitas ditata dengan baik agar ruangan kerja terlihat rapi, artinya sebagian fasilitas yang ada ditata dengan baik sehingga terlihat rapi. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah pada pernyataan fasilitas yang disediakan mudah untuk digunakan, artinya masih ada sebagian fasilitas yang disediakan tidak dengan mudah digunakan, hal ini dikarenakan faktor usia fasilitas yang sudah waktunya diganti dengan yang baru, terutama komponen-komponen yang sudah tidak layak.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Kurnia (2019) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang baik diikuti dengan kepuasan yang baik juga maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Semakin baik disiplin kerja dan diikuti kepuasan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Dilihat dari indikator kepuasan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi, maka nilai tertinggi adalah pada karyawan sangat senang dengan kondisi kerja saat ini karena mendapatkan kepercayaan dan tanggungjawab atas pekerjaan, artinya masih ada sebagian besar karyawan yang menyukai kondisi kerja saat ini karena telah mendapatkan kepercayaan dan tanggungjawab atas pekerjaan lebih dibandingkan karyawan lain. Sedangkan nilai indikator terendah adalah pada indikator Kelompok kerja saat ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya sebagian karyawan beranggapan bahwa kelompok kerja saat ini tidak begitu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan Hal ini didukung oleh penelitian Salem (2015) Kepuasan memediasi pengaruh disiplin terhadap produktivitas.

Pengaruh Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan

Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, artinya Fasilitas yang baik diikuti dengan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat. Apabila karyawan saling memberikan semangat antar sesama rekan kerja tim, memberikan dampak pada solidnya tim yang terbentuk dan menimbulkan kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja akan maksimal. Indikator tertinggi variabel setiap fasilitas ditata dengan baik agar ruangan kerja terlihat rapi, artinya sebagian fasilitas yang ada ditata dengan baik sehingga terlihat rapi. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah pada pernyataan fasilitas yang disediakan mudah untuk digunakan, artinya masih ada sebagian fasilitas yang disediakan tidak dengan mudah digunakan, hal ini dikarenakan faktor usia fasilitas yang sudah waktunya diganti dengan yang baru, terutama komponen-komponen yang sudah tidak layak. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif. Hal ini didukung oleh penelitian Salem (2015)

Kepuasan memediasi pengaruh fasilitas terhadap produktivitas

Pengaruh Kepuasan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat. Karyawan yang menyukai pekerjaan mereka saat ini, membuat mereka dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan analisis deskriptif tingkat kepuasan di kategorikan cukup. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang memiliki kepuasan yang dibawah nilai rata-rata. Dilihat dari indikator dengan nilai rata-rata tertinggi, maka nilai tertinggi adalah pada karyawan sangat senang dengan kondisi kerja saat ini karena mendapatkan kepercayaan dan tanggungjawab atas pekerjaan, artinya masih ada sebagian besar karyawan yang menyukai kondisi kerja saat ini karena telah mendapatkan kepercayaan dan tanggungjawab atas pekerjaan lebih dibandingkan karyawan lain. Sedangkan nilai indikator terendah adalah pada indikator Kelompok kerja saat ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya sebagian karyawan beranggapan bahwa kelompok kerja saat ini tidak begitu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Hal ini sependapat dengan Gibson (2011: 110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Kemungkinan timbul hubungan timbal balik yang menunjukkan tidak adanya arah atau hubungan yang spesifik antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Kepuasan kerja berperan penting dalam produktivitas kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di dalam perusahaan demi terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Annisa (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seseorang karyawan akan selalu disiplin dalam melayani pelanggan apabila didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Permasalahan yang ada ketidakpuasan karyawan yang menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja
2. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan fasilitas yang memadai dan tertata rapi, membuat lingkungan kerja menjadi kondusif sehingga menimbulkan kepuasan karyawan. Artinya semakin baik Fasilitas maka kepuasan kerja akan meningkat. Pada kenyataannya tidak semua fasilitas yang disediakan dalam kondisi baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang selalu bersikap disiplin, baik itu dalam menyelesaikan kerja maupun sedang melayani nasabah, akan meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, ditambah lagi pekerjaannya sesuai dengan bidang dan keahliannya, maka produktivitas akan meningkat. Artinya semakin baik disiplin kerja, produktivitas kerja akan semakin meningkat. Permasalahan yang terjadi, karyawan yang kurang disiplin sehingga produktivitas yang diharapkan tidak bisa terpenuhi.
4. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan tersedianya fasilitas yang memadai dan tertata rapi membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Artinya

- semakin baik fasilitas maka produktivitas kerja akan meningkat. Permasalahan yang ada karyawan fasilitas yang kurang membuat karyawan dalam bekerja kurang maksimal, sehingga produktivitas mereka menurun dan tidak mampu memenuhi target yang diberikan
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan. Sikap karyawan yang menyukai pekerjaannya menimbulkan kepuasan, sehingga mereka selalu disiplin dalam bekerja dan pekerjaan yang diberikan akan selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan. Artinya kedisiplinan yang baik diikuti dengan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat. Permasalahan yang ada karyawan kurang puas atas target yang ditetapkan karena terlalu tinggi sehingga mereka kurang disiplin dalam bekerja, sehingga tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan dan menyebabkan produktivitas yang menurun.
 6. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan menimbulkan rasa puas, ditambah dengan fasilitas yang memadai akan membuat karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Artinya fasilitas yang baik diikuti dengan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat. Permasalahan yang ada fasilitas yang tersedia belum sesuai dengan kebutuhan yang berakibat pada kurang puasnya karyawan karena mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan produktivitas kerja mereka kurang maksimal.
 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan, maka produktivitas kerja akan meningkat. Karyawan yang menyukai pekerjaan mereka saat ini, membuat mereka dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua karyawan senang dengan pekerjaannya karena bukan dibidangnya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, yang berakibat tidak maksimalnya produktivitas karyawan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam hal Disiplin Kerja, pimpinan PT. Subentra Kota Pekanbaru hendaknya memperhatikan kedisiplinan pegawai terutama menyangkut kehadiran karyawan, untuk itu diperlukan tim monitoring yang bertugas mengawasi setiap karyawan yang hadir.
2. Dalam hal Fasilitas, PT. Subentra Kota Pekanbaru memperbaiki atau mengganti sebagian fasilitas yang sudah rusak, hal ini dikarenakan faktor usia fasilitas yang sudah waktunya diganti dengan yang baru, terutama komponen-komponen yang sudah tidak layak
3. Dalam hal Kepuasan, PT. Subentra Kota Pekanbaru perlu memberikan dukungan dan memberikan masukan kepada karyawannya, terutama dalam hal pembentukan kelompok kerja, dengan cara selalu mengawasi setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tim yang dibentuk, sampai mana proses yang sudah jalan, apabila ada kekeliruan, segera memberikan saran kepada karyawan tersebut.
4. Dalam hal Produktivitas Kerja PT. Subentra Kota Pekanbaru hendaknya memperhatikan karyawan yang tidak mampu meningkatkan hasil kerjanya dari yang sebelumnya, dengan cara memberikan masukan atau diklat agar kemam
5. puan mereka meningkat. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas objek penelitian serta menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta memperkuat kepuasan kerja seperti variabel pengalaman kerja, diklat dan lain sebagainya.

Referensi

- Ahyari, A. 2014. *Manajemen Produksi.*, BPFE Yogyakarta.
- Arif. Sholihin. 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada CV. Mawar Semarang. *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*
- Andriani, P.J.A. 2012. *Akuntansi Pajak*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Annisa. Nurul. 2016 Pengaruh Teamwork Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila*
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Davis, Keith John w. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi ke Tujuh. Erlangga. Jakarta
- Edison, Emron. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Edison, Anwar dan Komariyah 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin. 2014. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Tujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta .
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja. Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Leonard, Edwin C. 2013. *Supervision: Concepts and Practice Of Management, 12th Edition*. South-Western: Cengage Learning.
- Luthan, Fred. 2011. *Organization Behavior ; An Evidence – Based Approach, 12th edition.* : McGraw-Hill , New York.
- Machasin, 2018. *Perilaku Organisasi*. UNRI Press, Pekanbaru:.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2016, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Aditama, Bandung.
- Martoyo Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 111 PPFY Yogyakarta.
- Nazir. Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito. Alex S. 2014. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prabowo, Hartiwi 2010. Peran Disiplin kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap produktivitas Pegawai. *Binus Business Review*. Vol.4. No.1 Mei 2010, 331-348
- Prawatya. Agung. 2010. Pengaruh Motivasi. Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT PLN Cabang Weleri. *Fokus Ekonomi 1(1)*, 1-15
- Proctor, 2014. Effective Organizational Communication Affects Employee Attitude,

- Happiness, and Job Satisfaction. *Journal Southern Utah Universit*
- Rehman. Abdul and Mughal. Khalid. 2013. Impact of Technical Education on the Labor Productivity. *International Journal of Economics. Finance and Management 2(7)*, 31-42
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)* Alih Bahasa Benyamin Molan. Salemba Empat : Jakarta.
- Robert L. Malthis dan John H. Jackson, 2012, *Human Resource Management, (Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia)*, edisi kesepuluh terjemahan Jana Angelica. Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba, Jakarta
- Riduwan & Kuncoro, E. A. 2014. *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur*. Alfabeta, Bandung .
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*: CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Bumi Aksara, Jakarta:.
- Sinungan, Muchdarsyah 2015, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela, Linjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinaga, 2016. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM Fisip*. Vol. 3 No.2 Oktober 2016
- Sriyono, 2013. Pengaruh *Teamwork*, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper 2013 : Bidang Manajemen*
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2012, *Budaya Organisasi*. Kencana, Jakarta :.
- Sutrisno Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta:
- Tarricone. P. dan Luca. J.. 2012. *Successful Teamwork: A Case Study*. Herdsa. 640-646. Cowan University. Pert Australia.
- Tracy. Brian, 2012. *Pemimpin Sukses*. Cetakan Keenam. Penerjemah: Suharsonodan Ana Budi. Kuswandani.: Pustaka Delapatrasa. Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. PT RajaGrafindo Perkasa, Depok
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta:
- Veithzal, Rivai dan Deddy, Mulyadi, 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta:
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta:
- Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Widiastuti, 2011. *Makalah Fasilitas kerja dan Partisipasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Rajawali Pers. Jakarta:
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Pasca Sarjana UPI dan ALFABETA, Bandung.