

**DETERMINATION OF COMPENSATION, WORK FACILITIES, WORK
DISCIPLINE OF WORK MOTIVATION AS A VARIABLE OF WORK
SATISFACTION MEDIATOR PT. ARTAGAS PRIMANDIRI**

Decky Chandra

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

Coresspondent:

*Faculty of Economics, University of Batam.
Email: zonamanajemen@univbatam.ac.id.*

ABSTRACT

In this study, researchers used data respondents, such as gender, age and long working respondents to provide information on the characteristics of respondents. The questionnaire was spread over 38. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely compensation, work facilities, work discipline, work motivation and employee satisfaction. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The effect of the X3 variable against X4 has a P-Values value of $0.005 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 against X4 is significant. The effect of the variable X3 against Y has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 to Y is significant. The effect of X4 to Y variables has a P-Values value of $0.006 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of $0.008 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of $0.009 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of $0.000 < 0.05$, so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of $0.006 < 0.05$, so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant.

Keywords: compensation, work facilities, work discipline, work motivation, Work Satisfaction

PENDAHULUAN

PT. Artagas Primandiri berdiri dan beroperasi sejak tanggal 14 Februari 1996 hingga sekarang. Bergerak di bidang Migas sebagai agen resmi LPG Pertamina 12KG & 50KG. Dengan Profesionalisme serta komitmen atas setiap pelayanan, kami percaya mampu memberikan jasa yang berkualitas, konsisten dan memiliki nilai tambah demi tercapainya tujuan bersama. PT. Artagas Primandiri Visi Terwujudnya sebagai suplier yang bergerak di bidang migas akan melakukan keajahteraan, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan unggul di dalam bidang migas. Sedangkan misi PT. Artagas Primandiri ialah mengembangkan perikehidupan masyarakat dalam memakai barang dari produk yang kami pasarkan, guna meningkatkan daya saing ekonomi melalui pengembangan berkualitas, Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga memiliki daya saing tinggi, pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah, Meneruskan pengembangan ekonomi berbasis industri dan perdagangan dengan memanfaatkan bahan baku lokal, Meningkatkan daya dukung, kualitas dan dalam suatu organisasi-organisasi-organisasi yang di PT. ARTAGAS PRIMANDIRI agar dapat menyebarkan luas jasa dari perusahaan ini sendiri, agar dapat berkembang lebih cepat dengan biaya sangat terjangkau bagi masyarakat dengan meningkatkan kualitas karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh

dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu baik barang maupun jasa yang dapat dipergunakan ntuk membantu kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam instansi. Indikatornya adalah sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalnya hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, mudah dalam pemeliharaan, cepat diperbaiki bila terjadi kerusakan serta penempatan ditata dengan rapidan benar. Disiplin kerja Disiplin kerja dapat didefenisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dan diplin kerja juga bisa dinyatakan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Masalah tersebut menjadi tugas bagi seorang pimpinan untuk bisa member motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Semangat kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Artagas Primandiri?
2. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Artagas Primandiri?
3. Apakah Disiplin kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Artagas Primandiri?
4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Artagas Primandiri?
5. Apakah Kompensasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Artagas Primandiri?

6. Apakah Fasilitas kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Artagas Primandiri?
7. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Artagas Primandiri?

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 38. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk

mengetahui signifikan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Artagas Primandiri yang berjumlah sebanyak 38 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari dilakukan melalui Teknik Sensus dengan

100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,842	0,482	0,768	0,395
X2	0,896	0,922	0,919	0,570
X3	0,784	0,822	0,849	0,463
X4	0,910	0,919	0,927	0,616
Y_	0,836	0,863	0,873	0,445

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,768 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,919 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,849 > 0,600$ maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,927 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai

reliabilitas komposit sebesar $0,873 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari $(0,4)$ maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 2
Validitas Konvergen

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,817				
X1.2	0,667				
X1.3	0,626				
X1.4	0,557				
X1.5	0,062				
X1.6	0,742				
X2.1		0,494			
X2.2		0,842			
X2.3		0,892			
X2.4		0,876			
X2.5		0,805			
X2.6		0,660			
X2.7		0,692			
X2.8		0,804			
X2.9		0,751			
X3.1			0,455		
X3.2			0,667		
X3.3			0,753		
X3.4			0,791		
X3.5			0,764		
X3.6			0,557		
X3.7			0,805		
X4.1				0,879	
X4.2				0,864	
X4.3				0,803	
X4.4				0,673	
X4.5				0,689	
X4.6				0,822	
X4.7				0,767	
X4.8				0,757	
Y1					0,695
Y2					0,756
Y3					0,760
Y4					0,580
Y5					0,819
Y6					0,684
Y7					0,623

Y8					0,639
Y9					0,415

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel X1, X2, X3, X4, Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 3
Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	0,274				
X3	0,314	0,541			
X4	0,232	0,590	0,516		
Y	0,305	0,592	0,567	0,569	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,274 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,314 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,232 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,305. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan X2 sebesar 0,541 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,590 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,592. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4

dengan X3 sebesar 0,516 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,567. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Terakhir dari tabel diatas juga di peroleh hasil bahwa korelasi variabel Y dengan X4 sebesar 0,569. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinieritas

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinieritas adalah untuk membuktikan korelasi antar

variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan

melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 4
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1,111	1,114
X2				1,217	2,629
X3				1,336	1,349
X4					2,503
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

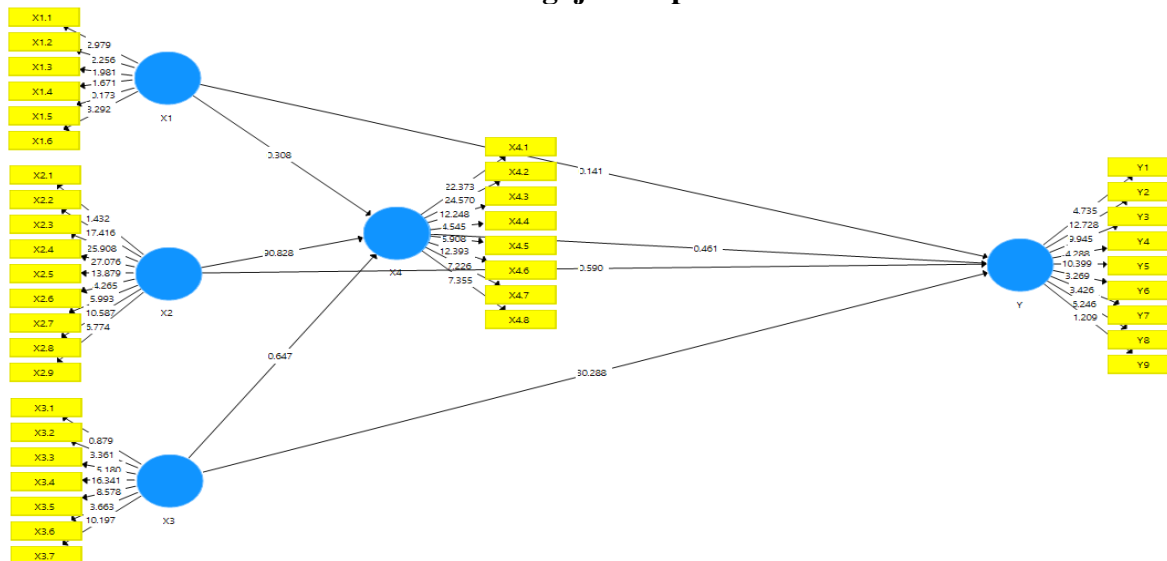
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,114 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $2,629 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,349 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,503 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya, jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 5
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	-0.007	-0.003	0.022	0.308	0.008
X1 -> Y	-0.010	-0.015	0.073	0.141	0.009
X2 -> X4	0.999	0.998	0.011	90.828	0.000
X2 -> Y	0.296	0.338	0.501	0.590	0.006
X3 -> X4	-0.013	-0.015	0.020	0.647	0.005
X3 -> Y	0.946	0.951	0.031	30.288	0.000
X4 -> Y	-0.237	-0.276	0.513	0.461	0.006

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,647 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
 2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 30,288 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
 3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,461 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,308 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,141 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 90,828 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,590 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi

hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsung, maka

variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 6
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0,002	0,000	0,012	0,135	0,894
X2 -> X4 -> Y	-0,237	-0,277	0,513	0,462	0,647
X3 -> X4 -> Y	0,003	0,006	0,015	0,204	0,839

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 0,141 > 0,135 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar 0,590 > 0,462 (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar 30,288 > 0,204 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0,987	0,986
Y	0,946	0,940

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

(e1) adalah sebesar 0,987, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

adalah sebesar 98,70%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,946, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 94,60%.

KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,647 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 30,288 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,461 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,308 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,141 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 90,828 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,590 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

SARAN

1. Diharapkan perlu adanya kompensasi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik di PT. Artagas Primandiri.
2. Diharapkan fasilitas kerja di tingkatkan agar memberikan kepuasan kerja karyawan di PT. Artagas Primandiri.
3. Disiplin kerja karyawan sudah sangat baik. Untuk itu perlu pengawasan yang baik pula guna karyawan tidak mangkir dalam jam kerja.
4. Diharapkan PT. Artagas Primandiri memberikan penghargaan terhadap setiap karyawan yang berprestasi guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.
5. Kepuasan kerja karyawan harus ditangani dengan baik, hal ini akan menghambat motivasi kerja kepada setiap pegawai.

REFERENSI

- Bobbi Deporter dan Mike Henaki, Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat, (Bandung: Kaifa,20011), pp.299-300.
- Cambell. 2010. Exsprimental and Quasi Exsprimental Design for Research. Chicago: Randnally.
- Cohran. 2011. Teknik Penarikan Sampel. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Davis K. 2011. Prilaku dalam Organisasi. Terjemahan tim Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. Human Resources Management. Jakarta: PT. Indeks
- Dharma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fazri, M. 2011. Organisasi dan Pengorganisasian. Bandung: Bumi Aksara.
- Hersey. 2010. Management of Organitional Behavior. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Hoy W.K. dan Miskel. 2011. Behavior in Organisation: System Approach to Managing. Philippines: Addison Publishing Company, Inc.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2010. Kompetensi Plus. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Ismail, Rahmah and Syahida Zainal Abidin. 2010. Impact of Workers' Competence on their performance in the Malaysian Private Service Sector. Business and Economic Horizond Vol. 2 Issue 2 p. 25-36
- Janjua, Saquib Yusaf. 2012. The Competence Classification Framework A Classification Model For Employee Development. Journal of Contemporary Research in Business Vol. 4(1) p.396-404
- Heikal, M., Asbar, Y., Khaddafi, M., Saputra, J., Ikhsan, A. (2019) "*Modelling of the zakat payment behaviour in aceh, Indonesia* " Opcion
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "*Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements*" Journal Quality Access

- to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), *"Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable"* International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*: Erlangga. Jakarta.
- Marlikan, Muchni. 2011. *Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 01 hal. 57-64
- Richard H. Axelrod, *Term of Engagement: Changing The Way, We Change Organization*, (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, 2010), p.116.
- Rumengan Jemmy. 2010. *Research Methodology with SPSS*. BATAM: UNIBA Press.
- Rumengan Jemmy / Satriawan, Bambang / Juliandi, Azuar / Irfan, (2011), *Path Analysis with SPSS, Diktat lectures and training*. BATAM: UNIBA
- Rumengan Jemmy, Suhardis Adnan, Rumengan Tommy 2020. *Health Research Methodology*. Sefa Bumi Persada ISBN-978-623-7648-49-9.
- Rumengan Jemmy, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. *Research Methods*. Sefa Bumi Persada ISBN-978-602-0768-85-4.
- Rumengan Jemmy, Khaddafi Muammar, Syarif Arman, Yanti Sri 2020. *Research Methodology*. Sefa Bumi Persada. ISBN-978-623-7648-57-4.
- Rumengan, A. E., Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). *Structural Equation Modeling In Business Performance Through Competitive Advantage With Information Technology As Moderating*. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)* , 9 (10), 632–644.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Otok, B. W. (2018). *Moderating Partial Least Square To The Management Information System With Total Quality Management Of Study Program Performance*. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (9), 344–352.
- Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). *Design Of Leadership Style, Organizational Culture, Motivation To Lecturer Performance University Of Batam, Indonesia*. *International Journal of Development Research* , 08 (03), 19321-19327.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Syahputra, S. M. (2017). *Determination Of Leadership Transformation, Compensation, And Communication On The Performance Of Employees Integrated Services Through Job*

Satisfaction In The Department Of Investment City Batam, Indonesia. *International Journal of Current Advanced Research*, 6 (11), 2319-6505.

- Salusu, J. 2010. Pengambilan Keputusan Sitratetik Jakarta: Grasindo.Siagian Sondang P. 2011. Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I, Refika Aditama, Bandung.
- Sters, RM. 2010. Strategic Management. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Sters, R.M. 2011. Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Sudjana. 2011. Metode Statistik. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta
- Timpe, A Dale. 2012. Kinerja. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.