



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Wilky Refalina Ferli^{1*}, Marta Widian Sari², Ai Elis Karlinda³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Putra Indonesi “YPTK” Padang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: wilkyrefalinaf@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine and examine the influence of leadership style, work facilities on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Samantaka Batuabara, Peranap District, Indragiri Hulu Regency. The data analysis method uses a questionnaire, with a sample of 40 respondents. The analysis method used is structural equation modeling (SEM) analysis using the partial least squares (SMART PLS) program. Partial least square (PLS) based on the research result shows that, (1) There is a positive and significant between Leadership Style on Job Satisfaction at PT Samantaka Batubara, Peranap District, Indragiri Hulu Regency, (2) There is a positive and significant influence between Work Facilities on Job Satisfaction at PT Samantaka Batubara, Peranap District, Indragiri Hulu Regency, (3) There is no positive and significant influence between Leadership Style on Employee Performance at PT Samantaka Batubara, Peranap District, Indragiri Hulu Regency, (4) There is a positive and significant influence between Work Facilities on Employee Performance at PT Samantaka Batubara, Peranap District, Indragiri Hulu Regency, (5) There is no positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance at PT Samantaka Batubara, Peranap District, Indragiri Hulu Regency, (6) Job Satisfaction does not mediate Leadership Style on Employee Performance at PT Samantaka Batubara, Peranap District, Indragiri Hulu Regency, (7) Job Satisfaction cannot mediate Facilities The Effect of Workplace Perspectives on Employee Performance at PT Samantaka Batubara, Peranap District, Indragiri Hulu Regency.*

Keywords: *Employee Performance; Intervening Variables; Job Satisfaction; Leadership Style; Work Facilities*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 40 responden. Metode analisis data yang digunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (SMART PLS). *Partial least square* (PLS) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, (3) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, (5) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, (6) Kepuasan Kerja tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, (7) Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata kunci: Fasilitas Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Variabel Intervening

1. LATAR BELAKANG

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan sumber daya manusia berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan sesuai dengan yang diharapkan. Sama halnya dengan PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap yang bergerak dalam Pertambangan Batubara ini juga menginginkan sumber daya manusia yang ada didalamnya memberikan kinerja yang maksimal, untuk mencapai kinerja tersebut, perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawannya, karena faktor tersebut berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan loyalitas tenaga kerja.

Oleh sebab itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Secara umum, MSDM dipahami sebagai strategi yang berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian semua operasi yang berkaitan dengan tenaga kerja di dalam perusahaan, dengan tujuan memaksimalkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi (Priatna et al., 2025).

Agar dapat berkontribusi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikelola dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga untuk meningkatkan dan menjaga keberlangsungan organisasi. Lebih jauh lagi, SDM merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja organisasi. Pelanggan dan masyarakat dapat menerima layanan terbaik dari personel yang sangat terampil dan kompeten (Marselina et al., 2025).

PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan Batubara dan berlokasi di Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. PT Samantaka berdiri pada tahun 2014 dengan izin Usaha Pertambangan (IUP) Operasi Produksi yang sesuai dengan surat keputusan Bupati Indragiri Hulu dengan Nomor : 001/IUP/545 – 02/II/2013. IUP Operasi Produksi PT Samantaka Batubara seluas 15.000 hektar, secara Administrasi termasuk ke dalam, Kecamatan Peranap (Desa Pauh Ranap & Gumanti), Kecamatan Batang Peranap (Desa Punti Kayu), Kecamatan Rakit Kulim (Desa Talang Durian Cacar) Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Perusahaan ini bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat melalui penyediaan lapangan kerja, serta mendukung pencapaian target produksi dan kinerja perusahaan secara optimal. Untuk melihat sejauh mana capaian kinerja yang telah diperoleh

perusahaan ini, dapat dilihat melalui Laporan Pencapaian Produksi PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2020-2024.

Tabel 1. Data Pencapaian Produksi PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2020-2024

YEAR	TARGET	REALISASI	DEVIASI	STATUS
2020	150.000,00	98.231,00	51.769,00	TIDAK TERCAPAI
2021	150.000,00	119.291,00	30.709,00	TIDAK TERCAPAI
2022	300.000,00	301.321,00	1.312,00	TIDAK TERCAPAI
2023	400.000,00	298.119,00	101.881,00	TIDAK TERCAPAI
2024	400.000,00	365.009,00	34.991,00	TIDAK TERCAPAI
TOTAL	1.400.000,00	1.181.962,00	218.038,00	TIDAK TERCAPAI

Sumber: PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Indragiri Hulu, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perbandingan target dan realisasi selama periode 2020-2024 berdasarkan data, seluruh tahun berada pada status tidak tercapai karena realisasi belum memenuhi target yang ditetapkan. Total target sebesar 1.400.000,00 hanya terealisasi 1.181.962,00 dengan deviasi kumulatif 218.038,00. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja selama periode tersebut masih belum optimal. Walaupun demikian, penjualan batubara tetap berjalan secara berkelanjutan, karena perusahaan berupaya menjaga komitmen terhadap pembelian melalui penjadwalan ulang pengiriman dan pengaturan stok hasil produksi di area tambang.

Menurut (Widyawati et al., 2025) kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi pekerjaan mereka dan menerapkan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga bisnis dapat berkembang dan mengungguli para pesaing.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya gaya kepemimpinan. Pola atau gaya yang digunakan seorang pemimpin untuk mengawasi suatu organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam perusahaan karena bertindak sebagai suatu proses di mana individu memengaruhi kelompok lain. Untuk mencapai tujuan tertentu, proses ini menumbuhkan kebutuhan akan orang-orang untuk memimpin dan dipimpin (Mukhtar et al., 2023).

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Fasilitas kerja dapat digambarkan sebagai elemen pendukung yang diterima karyawan untuk membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan dapat bekerja lebih efektif, antusias, dan kompeten jika mereka memiliki ruang kerja yang nyaman dan peralatan yang memadai (Dwinatasya et al., 2025).

Adapun data mengenai fasilitas kerja di PT Samantaka Batubara, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, yang menunjukkan ketersediaan sarana dan prasarana untuk

mendukung aktivitas operasional perusahaan serta peranannya dalam menunjang kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Fasilitas Kerja PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri
Hulu Tahun 2025

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Kantor:		
	1) Ruangan	17	Kurang
	2) Komputer	12	Baik
	3) Printer	7	Kurang
	4) Toilet	4	Kurang
	5) Meja	24	Baik
	6) Kursi	30	Baik
	7) Lemari	15	Baik
2.	Lapangan:		
	1) Musholah	1	Baik
	2) Halaman	1	Baik
	3) Parkir	1	Baik
	4) Pos Penjaga	1	Baik
3.	Transportasi dan Mesin Kijang Innova:		
	1) Pick Up		
	2) Dump Truck	2	Baik
	3) Bus Anak Sekolah	1	Baik
	4) Hilux 2,5 G Double Cabin	1	Baik
	5) Komatsu PC 200 (Excavator)	1	Baik
	6) Komatsu GD 305 (Grader)	1	Baik
		1	Baik

*Sumber: PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun
2025.*

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat ruangan kantor, printer, dan toilet masih dalam keadaan kurang baik dan perlunya perbaikan oleh perusahaan agar setiap karyawan yang bekerja dapat merasakan kenyamanan dan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Salah satu dampak kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Keadaan emosional seseorang yang merasa gembira atau optimis sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya dikenal sebagai kepuasan kerja. Diharapkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menumbuhkan hubungan yang baik antara pekerjaan dan pekerjaan mereka, sehingga memungkinkan produktivitas sebaik mungkin (Nofiani et al., 2025).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susijawati et al., 2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kakiay & Wigiyanti, 2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laia et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih jauh lagi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan (Y)

Kata “kinerja” berasal dari akar kata yang sama dengan kata bahasa inggris “*performance*”. Secara umum, *performance* mengacu pada seberapa baik seseorang melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya (Fauzi & A, 2020).

Menurut (Darsana, 2023) kinerja karyawan mengacu pada hasil pencapaian individu yang terkait dengan pekerjaan atau tugas spesifik mereka di dalam perusahaan selama eriode waktu tertentu, dan hasil ini diukur berdasarkan standar atau nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut (Widodo, 2022) gaya kepemimpinan mengacu pada cara pandang pemimpin bertindak dan berperilaku untuk membentuk pikiran, tindakan, dan perilaku lain dari orang-orang yang dipimpinnya. Memahami pola perilaku bukanlah tentang angka dan statistik, tetapi tentang bagaimana sesuatu berubah dan bergerak dari waktu ke waktu.

Cara seorang pemimpin memimpin sangat bergantung pada hasil yang dicapai. Terkadang pendekatan yang mereka gunakan berhasil dengan baik, tetapi di lain waktu dapat menyebabkan kesalahan. Itulah mengapa penting bagi seorang pemimpin untuk benar-benar memahami gaya yang mereka gunakan, sehingga mereka dapat menghindari kesalahan dan membuat keputusan yang lebih baik saat memimpin (Arifin et al., 2023).

Fasilitas Kerja (X2)

Menurut (Jelatu & Jewaru, 2024) fasilitas kerja adalah alat dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya.

Menurut (Septiani et al., 2024) fasilitas kerja adalah alat dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka. Fasilitas kerja membantu karyawan menyelesaikan tugas dan mempermudah pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja (Z)

Menurut (Syiaifuddin et al., 2023) kepuasan kerja mengacu pada bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaannya, lingkungan kerja, dan seberapa baik hubungannya dengan rekan kerja. Jadi, kepuasan kerja sangat penting bagi para pekerja karena membantu mereka bekerja dengan baik di lingkungan sekitar, memastikan tugas-tugas mereka diselesaikan dengan benar dan tujuan perusahaan tercapai.

Menurut (Haris et al., 2023) kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apakah mereka menikmatinya atau tidak, berdasarkan pengalaman mereka di tempat kerja atau bagaimana mereka berpikir tentang mentalitas kerja mereka. Hal ini juga berasal dari bagaimana mereka menilai pekerjaan mereka sendiri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilaksanakan pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Samantaka Batubara, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi berperan sebagai responden yang berjumlah 40 karyawan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan produksi, serta literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pengujian pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, pengujian model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 3. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

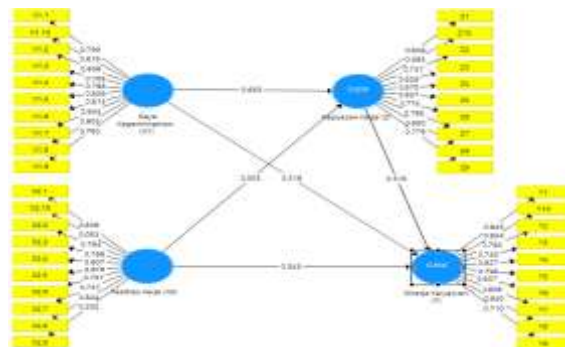
Karakteristik	Kuesioner Disebar	Kuesioner Hilang	Kuesioner Kembali	Persentase
Kuesioner Untuk Instrumen	40	-	40	100%

Sumber: Hasil Survey, tahun 2025

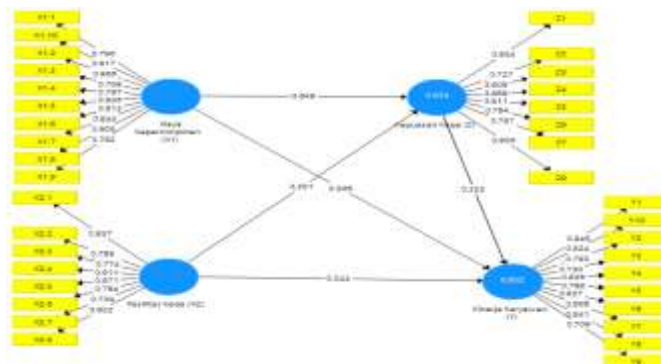
Analisis Data Penelitian

Pengujian *Outer Model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba pengolahan data *SmartPLS* yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik Analisa data untuk menilai *Outer Model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability* dari tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai *convergent validity* di atas 0,6.

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam tahapan pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di atas 0,6. Pada gambar diatas indikator X2.9, X2.10, Z8 dan Z10 di eliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* <0,6.

Penilaian Avarage Variant Extracted (AVE)

Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Adapun hasil dari *avarage variant extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil *Avarage Variant Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Fasilitas Kerja (X2)	0.664
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.642
Kepuasan Kerja (Z)	0.649
Kinerja Karyawan (Y)	0.643

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Avarage Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50. Sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminat validity* yang baik.

Penilaian Reliabilitas

Penilaian ini dengan melihat nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 5. Hasil Reliability Construk

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Fasilitas Kerja (X2)	0.940
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.947
Kepuasan Kerja (Z)	0.937
Kinerja Karyawan (Y)	0.947

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* di atas 0,60., sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

Tabel 6. Hasil Cronbach's Alpha

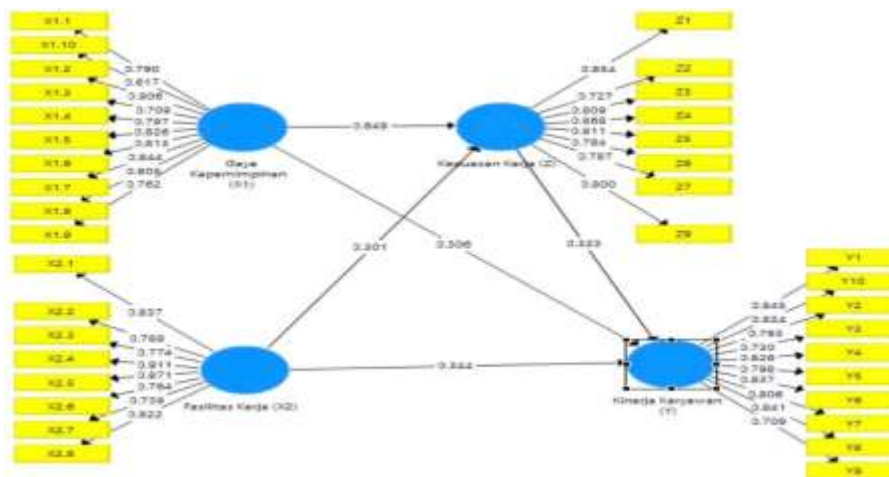
Variabel	Cronbach's Alpha	Perbandingan	Keterangan
Fasilitas Kerja (X2)	0.927	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.937	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.922	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.938	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

Pengujian Inner Model

Setelah pengujian *outer* model telah memenuhi berikutnya dilakukan pengujian *inner* model (model *structural*). *Inner* model dapat dievaluasi dengan nilai *R-Square* (reliabilitas indikator) untuk kontrak dependen dan nilai *t-statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Adapun *inner* model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 3.** Struktur Inner Model

Berdasarkan gambar model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

1. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat eror yang merupakan kesalahan *estimate* atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0.649 X1 + 0.301 X2 + e^1$$

2. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya konstruk gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah eror yang merupakan kesalahan estimasi

$$Y = 0.306 X_1 + 0.344 X_2 + 0.323 Z + e^2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Square* yang didapatkan dari hasil yaitu 0.834 dan 0.852. dimana kemampuan variabel X_1 , dan X_2 dalam menjelaskan variabel Z adalah 83,4% sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi variabel lain. Dan berikutnya kemampuan variabel X_1 , X_2 , dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah 85,2% sisanya 14,8% dipengaruhi variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten ekseogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima (Firdaus, 2021).

Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Terlihat nilai original sample sebesar 0,649 dengan nilai t-statistik sebesar (5,051 > t-tabel 1,96) dengan nilai p- value lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terlihat nilai original sample sebesar 0,301 dengan nilai t-statistik sebesar (2,431 > t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha (0,015 < 0,05). Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak. Jadi, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat nilai original sample sebesar 0,306 dengan nilai t-statistik sebesar (1,657 < t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha (0,098 > 0,05). Dengan demikian H_3

ditolak dan H_0 diterima. Jadi, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat dari nilai original sample sebesar 0,344 dengan nilai t-statistik sebesar (3,009 > t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima dan H_0 ditolak. Jadi, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat dari nilai original sample sebesar 0,323 dengan nilai t-statistik sebesar (1,657 < t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,094 > 0,05$). Dengan demikian H_5 ditolak dan H_0 diterima. Jadi, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Terlihat dari nilai original sample sebesar 0,210 dengan nilai t-statistik sebesar (1,435 < t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih besar alpha ($0,152 > 0,05$). Dengan demikian H_6 dan H_0 diterima. Jadi, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Terlihat dari nilai original sample sebesar 0,097 dengan nilai t-statistik sebesar (1,522 < t-tabel 1,96) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,129 > 0,05$). Dengan demikian H_7 ditolak dan H_0 diterima. Jadi, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, meskipun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa penerapan

gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar kepuasan kerja yang lebih berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Namun, penelitian ini menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini perlu dimaknai secara kritis, mengingat kondisi fasilitas kerja diperusahaan belum sepenuhnya optimal, terutama pada sarana kantor seperti ruangan, printer, dan toilet yang masih berada dalam kondisi kurang baik. Meskipun demikian, ketersediaan fasilitas lapangan serta sarana transportasi dan alat berat relatif memadai terbukti mampu menunjang aktivitas kerja karyawan dan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, kepuasan kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja lebih bersifat langsung.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa fasilitas kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam konteks PT Samantaka Batubara. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan perbaikan dan pemeliharaan fasilitas kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa mengesampingkan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, S., Rahman, F., Pujiarti, N., Laily, N., Sari, A. R., Wulandari, A., Anggraini, L., Fatimah, H., & Ridwan, A. M. (2023). *Kepemimpinan pada berbagai sektor*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Darsana, I. M. (2023). *Kinerja karyawan berbasis organizational citizenship behavior, kepribadian dan budaya organisasi*. CV Intelektual Manifes Media.
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.
- Firdaus. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. DOTPLUS Publisher.
- Haris, A., Ferri, E., & Nefi, D. (2023). *Kepuasan kerja*. CV Budi Utama.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). *Optimalisasi kinerja organisasi: Sinergi fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan kepuasan kerja*. Amerta Media.

- Laia, F., Duha, T., & Amaano, F. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 195–205.
- Mukhtar, Risnita, & Nuraini. (2023). *Komitmen organisasi qari' dan qari'ah berprestasi: Sebuah telaah gaya kepemimpinan*. PT Salim Media Indonesia.
- Nofiani, A., Murni, N. S., & Wahyudi, A. (2025). Analisis kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.36729/jam.v10i1.1339>
- Priatna, D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, S. R. A. R., Gusnafirah, A., Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustaka.
- Susijawati, N., Anisah, A., Sulistiyowati, L. H., & Sunimah, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 179–188. <https://doi.org/10.33603/jibm.v7i2.8561>
- Syaifuddin, Yusniar, Lubis, F. R. A., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). *Memahami faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. CV Adanu Abimata.
- Widodo, S. (2022). *Kepemimpinan: Konsep, teori, & fenomena*. PT Nasya Expanding Management.