JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 2 No: 3, Juni – Juli 2025
E-ISSN : 3046-4560

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE

Fachrunnisa Ernanda Manurung[1*], Aiyub[2], Yanita[3], Yusniar[4]
[1,2,3,4]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh,
Email: fachrunnisa.210410123@mhs.unimal.ac.id[1], aiyub@unimal.ac.id[2], yanita@unimal.ac.id[3], yusniar@unimal.ac.id[4]*

Article Info

Article history :
Received : 15-07-2025
Revised : 16-07-2025
Accepted : 18-07-2025
Pulished : 20-07-2025

Abstract

This study aims to examine the influence of work facilities and organizational support on job satisfaction among employees of the Land Office of North Aceh Regency, with work motivation as an intervening variable. This research employs a quantifying qualitative method. The analysis was conducted using PLS-SEM regression with the SmartPLS4 application. The results indicate that the variables of work facilities and organizational support have a significant positive influence on work motivation. Additionally, work facilities and organizational support significantly and positively affect job satisfaction. Furthermore, work motivation was proven to mediate the relationship between work facilities and organizational support with employee job satisfaction. This study suggests that organizations should enhance the quality of work facilities and strengthen organizational support, such as through training and career development programs, to improve employee motivation and job satisfaction.

Keywords* : *work facilities, organizational support, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantifikasikan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi PLS-SEM dengan menggunakan Aplikasi SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja juga terbukti memediasi hubungan antara fasilitas kerja serta dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menyarankan agar organisasi meningkatkan kualitas fasilitas kerja dan memperkuat dukungan organisasi, seperti pelatihan dan pengembangan karir, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan memanfaatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Maskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam suatu organisai, satu-satunya sumber daya yang paling berpengaruh dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas semua kegiatan bisnis karena mereka berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan perusahaan (H. D. Sari e*t al*., 2023). Sumber daya manusia menjadi aset paling fundamental bagi suatu organisasi, tanpa SDM yang baik, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya (Santoso & Dewi, 2019).

Dalam menghadapi situasi saat ini, suatu organisasi membutuhkan SDM dengan kualitas dan performa yang baik sehingga dapat memaksimalkan keberhasilan untuk organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan dan tuntutan para karyawan yang ada di dalamnya. Salah satu persoalan yang penting untuk diperhatikan suatu organisasi terhadap karyawannya ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen krusial dalam dunia kerja, yang memiliki dampak signifikan baik bagi individu maupun organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kepuasan kerja merupakan representasi dari suatu kondisi atau intuisi yang positif atau tidak negatif bagi pegawai (Fikri *et al*., (2022). Setiap individu akan berupaya sebesar mungkin untuk menyelesaikan tugasnya demi mencapai kepuasan kerja. Ketika hasil kerja optimal berhasil diraih, hal ini akan menghasilkan rasa puas yang diinginkan. Oleh karena itu, Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons individu terhadap hasil pekerjaannya, yang diwujudkan melalui perasaan senang dan puas setelah berhasil menyelesaikan tugasnya.

Kepuasan kerja dianggap sebagai elemen penting dalam dunia kerja, karena kurangnya kepuasan atau munculnya ketidakpuasan dapat menimbulkan berbagai masalah, baik bagi individu maupun institusi tempat mereka bekerja. Seperti pendapat V. R. Pratiwi & Riyono (2017) yang menngatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat memicu masalah secara pribadi san organisasi, seperti penurunan motivasi, kinerja, dan produktivitas kerja, serta peningkatan risiko stres di tempat kerja.

Amran (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan, penilaian atau cara seseorang menyatakan niatnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Intuisi positif pegawai terhadap pekerjaan mereka dan segala segala sesuatu yang ada ditempat kerja mereka mencerminkan perasaan ini. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang positif atau negatif yang dirasakan karyawan saat menilai pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai gambaran perasaan seseorang atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaan mereka. Jika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, dia akan lebih senang melakukan pekerjaan yang dia miliki dan hal tersebut tentunya akan menciptakan kinerja yang baik, sehingga seorang manajer atau pimpinan suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kepuasan pekerja dalam berbagai cara.

Beberapa faktor yang berdampak pada kepuasan kerja yaitu kondisi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dihormati dan diakui, keamanan dalam bekerja, tantangan, dan kemajuan profesional (Pane *et al*, 2022). Di sisi lain Gayatri *et al*. (2023) berpendapat adapun beragam faktor yang berdampak pada kepuasan kerja yang pertama yaitu faktor psikologis adalah aspek yang berkaitan dengan kondisi mental karyawan, mencakup motivasi, rasa nyaman saat bekerja, pandangan terhadap pekerjaan, serta kemampuan dan keahlian individu. kedua yaitu Faktor sosial adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi antar individu, mencakup dukungan organisasi baik dalam hubungan antar karyawan maupun dengan atasan, ketiga yaitu faktor fisik, yang mencakup aspek terkait dengan kondisi lingkungan tempat bekerja dan keadaan fisik karyawan, seperti fasilitas kerja, jenis tenaga kerja, umur pegawai dan sebagainya. Terakhir, kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh faktor keuangan, seperti mekanisme penggajian, besaran upah, perlindungan sosial, berbagai tunjangan fasilitas yang tersedia, peluang promosi, dan faktor lain. Pekerja akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi jika organisasi memperhatikan faktor kepuasan kerja, ini akan membantu mempercepat pencapaian tujuan dari organisasi. Ditambahkan oleh sejumlah faktor yang biasanya menentukan kepuasan kerja pegawai menurut Wuwungan *et al*. (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan sumber inspirasi adalah komponen yang berdampak pada kepuasan kerja.

Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang memicu kepuasan kerja. Dalam suatu organisasi fasilitas kerja penting untuk diperhatikan karena memberikan dampak langsung pada karyawan yang menjalankan suatu pekerjaan. Jika institusi ingin mencapai tingkat kinerja terbaik, mereka harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai . Menurut Asyifa *et al*. (2024) fasilitas kerja mencakup perlengkapan dan infrastruktur yang esensial guna membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, yang akan berdampak untuk meningkatkan performa. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil kajian yang dilakukan oleh Monde *et al*. (2022) yang menegaskan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja berepengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, riset yang dikerjakan oleh Ramadhan & Nugroho (2024) memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, perbedaan hasil kajian ini menunjukkan bahwa perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dukungan organisasi kepada karyawan juga menjadi salah satu faktor yang membentuk dan memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. N. K. Sari (2019) mendefinisikan bahwa dukungan organisasi diartikan sebagai cara organisasi mengapresiasi kontribusi karyawan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan yang diberikan bertujuan untuk memperkuat upaya dalam mengapresiasi kontribusi karyawan sekaligus memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka. Karyawan yang mendapat dukungan dari organisasinya cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain karena merasa bahwa organisasi peduli akan

kesejahteraannya. Berdasarkan penelitian Hidayanti *et al*. (2020), ditemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh Mardiyah (2023) menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menyarankan bahwa perlunya melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh dukungan organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Peningkatan kepuasan dalam bekerja juga dilandasi oleh adanya faktor motivasi kerja di dalamnya. Motivasi membantu karyawan menjadi lebih baik dan lebih nyaman di tempat kerja. Menurut P. Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan serentetan prosedur yang menimbulkan, mengelola, dan mempertahankan perilaku kerja individu agar produktif dan terarah. Motivasi dalam konteks organisasi sangat penting karena berhubungan erat dengan hasil kerja dan kepuasan pegawai. Motivasi kerja dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu faktor internal yang berasal dari keinginan pribadi untuk berkembang dan mencapai target, serta faktor eksternal seperti penghargaan dan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kristinae (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Namun tidak semua penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Adinata & Turangan (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan-temuan ini, disarankan melakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara fasilitas kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja biasanya hanya melihat pengaruh langsung antara fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai dan dukungan organisasi terhadap kepuasan pegawai, tanpa memasukkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi atau *intervening*. Studi dari Handoko (2016) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak mendalami bagaimana motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menemukan adanya korelasi antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja, namun tidak menganalisis bagaimana motivasi kerja dapat menjadi variabel perantara dalam hubungan ini. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut tentang bagaimana motivasi kerja berperan sebagai variabel *intervening* dalam menghubungkan fasilitas kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan beberapa pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara, terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada tingkat yang rendah. Hal ini diperlihatkan oleh indikator pekerjaan yang dianggap kurang mendukung kenyamanan, seperti keterbatasan fasilitas, menurunkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai merasa lingkungan kerja saat ini kurang kondusif karena

kebisingan, keterbatasan ruang, dan kondisi fisik fasilitas yang kurang terjaga. Fenomena lain diperlihatkan pada indikator supervisi, beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan arahan yang jelas dan dukungan yang memadai dari atasan, sehingga menimbulkan kebingungan dalam melaksanakan tugas dan berkurangnya rasa percaya diri. Selain itu, hubungan antarpegawai cenderung formal dan kurang harmonis, dengan minimnya kolaborasi serta komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Kondisi ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kaku tetapi juga menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya menyebabkan mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening", mengingat pentingnya memahami hubungan kompleks antara ketiga variabel ini dalam konteks instansi pemerintah yang tengah menghadapi tantangan signifikan terkait ketidakpuasan pegawai, sehingga penelitian ini diharapkan mampu menyajikan informasi berharga dan rekomendasi strategis bagi pihak institusi dalam menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantifikasikan, dengan data yang dikumpulkan melalui metode yang dapat diukur, seperti survei atau analisis statistik. Tujuannya adalah untuk menentukan hubungan kausal atau korelasional antar variabel dan menguji hipotesis dengan analisis statistik. Rencana penelitian dibuat secara sistematis untuk memastikan akurasi dan validitas data, mencakup tujuan penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik analisis data, serta waktu dan sumber daya yang tersedia. Jenis rancangan penelitian yang digunakan melibatkan survei dan korelasional, serta pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural *(Structural Equation Model/SEM),* sebuah model statistik yang memodelkan hubungan antar variabel menggunakan persamaan-persamaan linier. Penelitian ini berlokasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara dengan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden. Kuesioner dirancang berdasarkan kisi-kisi yang terkait dengan setiap variabel yang diteliti dan data akan diolah dengan software SmartPLS4.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan cakupan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan. Untuk penelitian, populasi harus didefinisikan dengan jelas dan tepat agar hasil yang diperoleh dapat diandalkan dan digeneralisasi yang dibuat menjadi akurat. Dalam kajian ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara. Jumlah populasi yang lengkap dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	5
3	Bidang Umum	13
4	Bidang Keuangan	12
5	Bidang Pengadaan	18
6	Bidang Sengketa	13
Jumlah		**62**

Sampel penelitian merupakan salah satu unsur penting dalam metode penelitian. Menurut Etikan dan Bala (2017) sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian. Ini adalah segmen dari populasi sasaran yang dipilih peneliti untuk mewakili seluruh populasi. Etikan dan Bala menekankan bahwa sampel yang dipilih dengan benar harus mewakili karakteristik populasi penelitian, sehingga memungkinkan peneliti menarik kesimpulan yang valid tentang populasi tersebut berdasarkan hasil analisis sampel. Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang dijadikan sampel (teknik sampling jenuh), yaitu sebanyak 62 orang.

Metode Analisis Statistik

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS), yaitu salah satu teknik Analisis Multivariat generasi kedua yang memanfaatkan pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Modeling/SEM) PLS dapat digunakan untuk sampel berukuran kecil, meskipun jumlah sampel yang lebih besar dapat meningkatkan keakuratan estimasi. PLS juga tidak memerlukan asumsi distribusi data harus normal, dan mendukung berbagai jenis konstruk, baik reflektif maupun formatif. Metode ini juga dapat menangani hingga 1000 indikator dalam analisis (Falk & Miller, 1992). Dalam analisis SEM-PLS, ada dua tahapan utama:

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model), tahap ini mengevaluasi hubungan antara indikator dan konstruk yang diukur.
2. Analisis Model Struktural (Inner Model), tahap ini mengevaluasi hubungan antar konstruk atau variabel laten dalam model penelitian

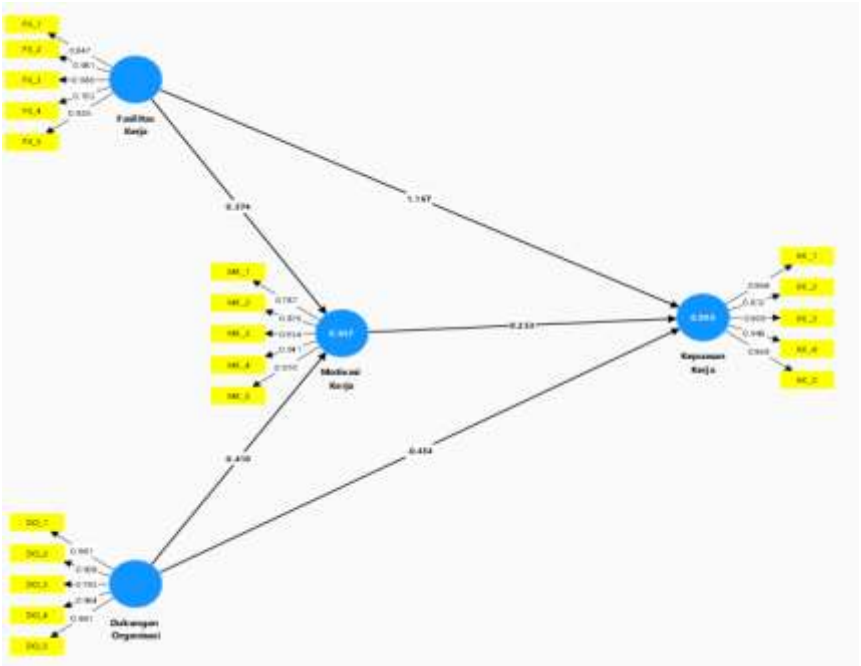
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Estimasi Pengukuran Outer Model

Model Pengukuran (Outer Model) dalam konteks *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah komponen model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Model ini menentukan bagaimana konstruk laten diukur melalui variabel-variabel yang dapat diobservasi. Manfaat utama dari model pengukuran adalah untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas konstruk dalam penelitian (Sarstedt *et al*., 2022). Model Pengukuran (Outer Model) penting untuk memastikan bahwa indikator yang

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 2 No: 3, Juni – Juli 2025
E-ISSN : 3046-4560

digunakan mencerminkan konstruk secara tepat dan dapat diandalkan, sehingga hasil analisis SEM dapat memberikan temuan yang lebih akurat dan dipercaya. Berikut ini ditampilkan model pengukuran atau outer model hasil estimasi dengan menggunakan Smart-PLS:



Gambar 1
Hasil Estimasi Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah ukuran sejauh mana indikator-indikator suatu konstruk berkorelasi positif satu sama lain dan mengukur konsep yang sama dalam model pengukuran. Dalam konteks SmartPLS, validitas konvergen menunjukkan bahwa seperangkat indikator mewakili satu konstruk laten yang mendasarinya. Manfaat utamanya adalah memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga meningkatkan keandalan dan validitas model pengukuran. (Hair *et al*., 2017). Validitas konvergen diukur memalui nilai loading factor yang digunakan untuk memeriksa apakah semua indikator memiliki loading factor di atas 0.70. Jika Loading factor yang lebih rendah dari 0.70 dapat dipertimbangkan untuk dihapus jika tidak memperbaiki model secara signifikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hair et al. (2019), Berdasarkan hasil estimasi loading factor ditemukan:

Tabel 2. Validitas Konvergen Variabel Fasilitas Kerja

Item	*Outer Loading*	*Cut off Value*	Kesimpulan
FK1	0,847	0.70	Memenuhi
FK2	0,981	0.70	Memenuhi
FK3	0,986	0.70	Memenuhi
FK4	0,763	0.70	Memenuhi
FK5	0,926	0.70	Memenuhi

Tabel 3. Validitas Konvergen Variabel Dukungan Organisasi

Item	*Outer Loading*	*Cut off Value*	Kesimpulan
DO1	0,981	0.70	Memenuhi
DO2	0,908	0.70	Memenuhi
DO3	0,785	0.70	Memenuhi
DO4	0,984	0.70	Memenuhi
DO5	0,981	0.70	Memenuhi

Tabel 4. Validitas Konvergen Variabel Motivasi Kerja

Item	*Outer Loading*	*Cut off Value*	Kesimpulan
DO1	0,787	0.70	Memenuhi
DO2	0,819	0.70	Memenuhi
DO3	0,934	0.70	Memenuhi
DO4	0,941	0.70	Memenuhi
DO5	0,970	0.70	Memenuhi

Tabel 5. Validitas Konvergen Variabel Kepuasan Kerja

Item	*Outer Loading*	*Cut off Value*	Kesimpulan
KK1	0,968	0.70	Memenuhi
KK2	0,812	0.70	Memenuhi
KK3	0,969	0.70	Memenuhi
KK4	0,948	0.70	Memenuhi
Kk5	0,969	0.70	Memenuhi

Hasil analisis untuk semua variabel menunjukkan bahwa semua item yang digunakan dalam pengukuran variabel ini memperlihatkan nilai outer loading yang konsisten di atas atau sama dengan cut off value yang ditetapkan (0.70). Hal ini mengindikasikan bahwa semua item secara efektif menggambarkan dimensi yang dipelajari dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel Fasilitas Kerja, Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja telah terbukti valid dan dapat diandalkan dalam konteks analisis yang dilakukan.

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Validitas dan reliabilitas konstruk merupakan konsep penting dalam penelitian kuantitatif, terutama dalam konteks pemodelan persamaan struktural. Untuk menjelaskan konsep ini, berdasarkan pendapat Hair *et al*. (2017), "Validitas konstruk adalah sejauh mana serangkaian item yang diukur benar-benar mencerminkan konstruk laten teoretis yang item-item tersebut dirancang untuk mengukurnya.

Tabel 6. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	rho_a	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kerja	0.942	0.952	0.957	0.819
Dukungan Organisasi	0.960	0.971	0.970	0.866
Motivasi Kerja	0.935	0.951	0.951	0.798
Kepuasan Kerja	0.963	0.969	0.972	0.875

Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan kualitas pengukuran yang sangat baik untuk semua variabel yang diteliti. Reliabilitas konstruk dinilai melalui tiga indikator: *Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability*, yang semuanya menunjukkan nilai di atas 0.9 untuk setiap variabel, jauh melampaui ambang batas yang umumnya diterima yaitu 0.7. Ini mengindikasikan konsistensi internal yang sangat tinggi. Validitas konvergen, yang diukur melalui *Average Variance Extracted* (AVE), juga menunjukkan hasil yang memuaskan dengan semua nilai berada di atas 0.5, berkisar antara 0.798 hingga 0.875. Hal ini menandakan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan penting untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian mengukur konsep yang berbeda dan tidak tumpang tindih secara signifikan dengan konstruk lainnya.

Tabel 7. Hasil Estimasi Validitas Diskriminan

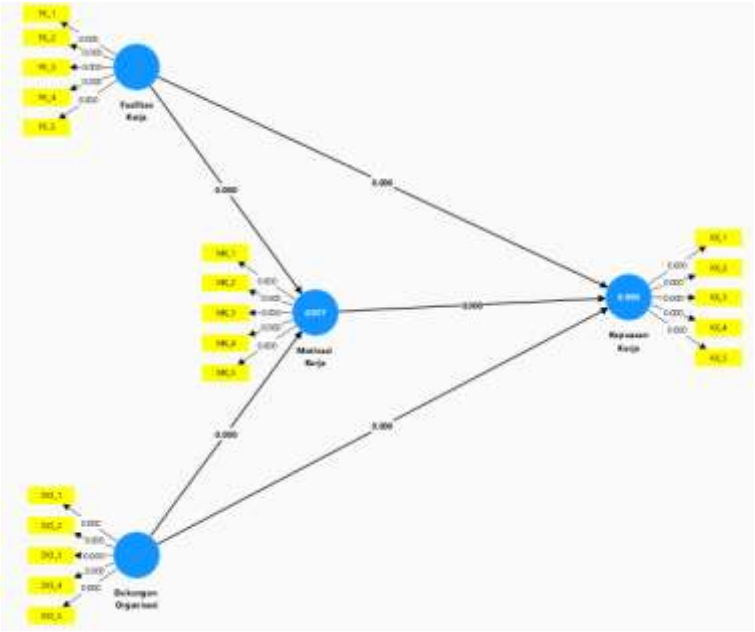
Variabel	Dukungan Organisasi	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	**0.991**			
Motivasi Kerja	0.970	**0.974**		
Dukungan Organisasi	0.931	0.969	**0.931**	
Fasilitas Kerja	0.974	0.905	0.893	**0.896**

Tabel diatas menunjukkan semua nilai korelasi antar konstruk (nilai-nilai di bawah diagonal) lebih kecil dari nilai √AVE masing-masing konstruk pada diagonal utama.Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, model ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Hasil Estimasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model, juga dikenal sebagai model struktural, adalah bagian dari model persamaan struktural *(Structural Equation Modeling*, SEM) yang menunjukkan hubungan antara variabel laten. Dalam konteks *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), inner model menggambarkan hubungan kausal atau korelasional antara variabel laten, yang merupakan konstruk teoritis yang tidak dapat diukur secara langsung tetapi diwakili oleh beberapa indikator atau variabel teramati (Hair *et al.,* 2021).

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 2 No: 3, Juni – Juli 2025
E-ISSN : 3046-4560



Gambar 2
Hasil Estimasi Inner Model

Pengaruh Langsung

Tabel 8. Hasil Estimasi Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistic (JO/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja -> Motivasi Kerja	0.574	0.567	0.075	7.687	0.000
Dukungan Organisasi -> Motivasi Kerja	0.410	0.418	0.073	5.582	0.000
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	1.167	1.173	0.062	18.937	0.000
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.434	0.421	0.082	5.312	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.253	0.235	0.070	3.632	0.000

Berdasarkan tabel 8 diatas, Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,574 (p-value = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Dukungan Organisasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien jalur 0,410 (p-value = 0,000), yang berarti semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Dalam hal pengaruh langsung pada Kepuasan Kerja Pegawai, Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan koefisien jalur 1,167 (p-value = 0,000), menunjukkan bahwa semakin lengkap, nyaman, dan mendukung fasilitas kerja yang disediakan organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Dukungan Organisasi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,434 (p-value = 0,000), menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan koefisien jalur 0,253 (p-value = 0,000), menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect) terjadi ketika hubungan antara dua variabel laten diperantarai oleh satu atau lebih variabel mediator. Misalnya, pengaruh "Fasilitas Kerja" terhadap "Kepuasan Kerja Pegawai" yang dimediasi oleh "Motivasi Kerja" Analisis pengaruh tidak langsung penting karena membantu untuk memahami mekanisme atau proses di balik hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana variabel independen secara efektif mempengaruhi variabel dependen melalui mediator tertentu. Dengan demikian, memahami pengaruh tidak langsung dapat membantu dalam pengembangan strategi intervensi atau program yang lebih efektif untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks penelitian atau organisasi.

Tabel 9. Hasil Estimasi Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistic (JO/STDEV)	P Values
Fasilitas Kerja-> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.145	0.132	0.041	3.572	0.001
Dukungan Organisasi -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.104	0.099	0.036	2.863	0.005

Tabel 9 menunjukkan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dalam model struktural. Berikut penjelasan rinci tentang pengaruh tidak langsung yang ditampilkan dalam tabel tersebut:

1. Fasilitas Kerja -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja: Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Efek tidak langsung ini positif (0,145) dan signifikan secara statistik (p-value < 0,05). Ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai secara tidak langsung melalui perubahan dalam Motivasi Kerja.
2. Dukungan Organisasi -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja: Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

Efek tidak langsung ini positif (0,104) dan signifikan secara statistik (p-value < 0,05). Ini mengindikasikan bahwa Dukungan Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja secara tidak langsung melalui perubahan dalam Motivasi Kerja.

Kedua jalur pengaruh tidak langsung yang dianalisis menunjukkan hasil yang signifikan. Ini berarti bahwa baik Fasilitas Kerja maupun Dukungan Organisasi memiliki efek tidak langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, dengan Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam kedua hubungan tersebut. Efek tidak langsung ini relatif kecil dalam besarannya (0,145 dan 0,104), namun signifikan secara statistik, yang menunjukkan pentingnya mempertimbangkan peran Motivasi Kerja dalam memahami bagaimana Fasilitas Kerja dan Dukungan Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

R- squared (R^2) dan R-Square Adjusted

Tabel 10. R-Square

Variabel Dependen	*R Square*	*R Square Adjusted*
Kepuasan Kerja	0.780	0.778
Motivasi Kerja	0.548	0.538
a.Predictors: (Constat), Fasilitas Kerja, Dukungan Organisasi		

Berdasarkan nilai R Square dan R Square Adjusted yang ditunjukkan dalam Tabel 10, dapat diinterpretasikan seberapa baik variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi dalam model dapat menjelaskan variasi dalam variabel kepuasan kerja, kemudian seberapa baik variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi dalam model dapat menjelaskan variasi dalam variabel motivasi kerja.

1. **Variabel Kepuasan Kerja:**

   Nilai R Square yang tinggi, yaitu sekitar 0.780, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi dalam model mampu menjelaskan variasi dalam variabel kepuasan kerja sebesar 78%. Ini dapat diinterpretasikan sebagai "kuat" berdasarkan klasifikasi teori di atas, karena variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi memberikan kontribusi yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja yang diamati. Nilai R Square Adjusted yang hampir sama dengan R Square menunjukkan bahwa penyesuaian model terhadap jumlah variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi telah dilakukan dengan baik.

2. **Variabel Motivasi Kerja**

   Meskipun nilai R Square untuk variabel Motivasi Kerja tidak sebesar R Square untuk variabel kepuasan kerja, namun masih relatif tinggi, yaitu sekitar 0.548. Ini mengindikasikan bahwa variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi dalam model mampu menjelaskan variasi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 54,8 %. Namun, berdasarkan klasifikasi teori di atas, dapat menganggap interpretasinya sebagai "moderat." Hal ini karena meskipun variabel fasilitas kerja dan dukungan organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan motivasi kerja, masih ada ruang untuk peningkatan. Nilai R Square Adjusted yang sedikit lebih rendah dari R Square menunjukkan bahwa ada beberapa penyesuaian yang dilakukan pada model untuk memperhitungkan kompleksitas hubungan antar variabel.

F-squared (*Effect Size*)

Tabel 11. Hasil Estimasi *Effect Size (F Square)*

Variabel	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Fasilitas Kerja	4.729	0.392
Dukungan Organisasi	0.759	0.200
Motivasi Kerja	0.260	

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja:

a. F^2 = 4.729 (Pengaruh Kuat) fasilitas kerja memiliki pengaruh yang kuat pada variabel kepuasan kerja dengan nilai F^2 sebesar 4.729. Kontribusinya terhadap variasi dalam kepuasan kerja dianggap relatif besar.

b. F^2 = 0. 392 (Pengaruh Kuat) fasilitas kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat pada variabel motivasi kerja dengan nilai F^2 sebesar 0.392. Kontribusinya terhadap variasi dalam motivasi kerja juga dianggap relatif besar.

2. Dukungan Organisasi:

a. F^2 = 0.759 (Pengaruh Kuat) dukungan organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada variabel kepuasan kerja dengan nilai F^2 sebesar 0.759. Kontribusinya terhadap variasi dalam kepuasan kerja dianggap relatif besar.

b. F^2 = 0. 200 (Pengaruh Cukup) dukungan organisasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada variabel motivasi kerja dengan nilai F^2 sebesar 0.200. Kontribusinya terhadap variasi dalam motivasi kerja juga dianggap cukup signifikan.

3. Motivasi Kerja:

a. F^2 = 0. 260 (Pengaruh Cukup) motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada variabel kepuasan kerja dengan nilai F^2 sebesar 0.260. Kontribusinya terhadap variasi dalam kepuasan kerja juga dianggap cukup signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja, dengan nilai F^2 yang signifikan. Dukungan organisasi memberikan kontribusi yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja dan memberikan kontribusi yang cukup untuk motivasi kerja. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F^2 yang cukup signifikan.

Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 12. Hasil Estimasi *Predictive Relevance* (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	Q^2 (=1- SSE/SSO)
Fasilitas Kerja	500.000	500.000	
Dukungan Organisasi	400.000	400.000	

Motivasi Kerja	500.000	301.703	0.397
Kepuasan Kerja	500.000	226.216	0.548

Hasil estimasi *Predictive Relevance (Q^2)* yang disajikan dalam tabel memberikan wawasan penting tentang kemampuan prediktif model penelitian. Analisis ini berfokus pada dua variabel utama: Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Untuk Kepuasan Kerja, nilai Q^2 sebesar 0,397 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang cukup baik. Ini berarti model mampu memprediksi dengan akurat sekitar 39,7% dari variasi dalam kepuasan kerja yang diamati. Demikian pula, untuk Motivasi Kerja, nilai Q^2 sebesar 0,548 mengindikasikan bahwa model juga memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dan sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan Kepuasan Kerja. Model ini dapat memprediksi sekitar 54,8% dari variasi dalam motivasi kerja. Nilai-nilai Q^2 yang positif untuk kedua variabel ini menegaskan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang signifikan dan dapat diandalkan dalam memprediksi data yang tidak digunakan dalam estimasi model. Sementara itu, variabel lain seperti Fasilitas Kerja dan Dukungan Organisasi tidak memiliki nilai Q^2, yang mungkin mengindikasikan bahwa mereka berperan sebagai variabel eksogen atau prediktor dalam model ini. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi kepuasan kerja dan motivasi kerja, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dalam menjelaskan variabilitas kedua variabel tersebut.

Model Fit Indices

Tabel 13. Kriteria Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,056	0,074
d_ULS	3,226	5,725
d_G	2,732	2,846
Chi-Square	483,190	494,223
NFI	0,783	0,779

Berdasarkan kriteria model fit yang umum digunakan, hasil analisis menunjukkan bahwa baik Saturated Model maupun Estimated Model memiliki kecocokan yang bervariasi. Untuk SRMR, kedua model menunjukkan fit yang baik dengan nilai 0,056 untuk Saturated Model dan 0,074 untuk Estimated Model, keduanya di bawah nilai cut-off 0,08. Ini mengindikasikan bahwa kedua model memiliki residual yang relatif kecil. Untuk d_ULS dan d_G, tidak ada nilai cut-off standar, namun Saturated Model menunjukkan nilai yang lebih rendah (3,226 dan 2,732) dibandingkan Estimated Model (5,725 dan 2,846), yang mengisyaratkan fit yang sedikit lebih baik untuk Saturated Model. Chi-Square untuk kedua model sangat tinggi (483,190 dan 494,223), yang biasanya menunjukkan fit yang kurang baik, namun perlu diingat bahwa Chi-Square sangat sensitif terhadap ukuran sampel. NFI untuk kedua model (0,783 dan 0,779) berada di bawah nilai cut-off

yang direkomendasikan (0,90), menunjukkan bahwa kedua model belum mencapai tingkat kecocokan yang ideal dalam hal ini. Secara keseluruhan, meskipun SRMR menunjukkan fit yang baik, indikator lain seperti NFI mengisyaratkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam kecocokan model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi, semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Fasilitas kerja mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara. Dengan kata lain, fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara. Dengan kata lain, fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Aceh Utara. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 195–201.

Amran, R. (2023). Total Quality Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Scientific Journal*, *2*(3), 110–116.

Asyifa, A., Mulyadi, D., & Sungkono, S. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. *Economic Reviews Journal*, *3*(3), 2123–2134.

Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling.* University of Akron Press.

Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan*

Manajemen Keperawatan, *5*(1), 38–46.

Gayatri, I. G. A. S. D., Sapta, K. S., & Widyani, A. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mengwi Badung. *Values*, *4*(1), 139–149.

Hasibuan, P. (2016). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area*. UNIMED.

Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (suatu studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, *2*(3), 94–105.

Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(2), 78–93.

Mardiyah, M. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, *1*(2), 31–42.

Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, *3*(2), 187–192.

Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, *4*(2), 77–92.

Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran ketidakpuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan dengan stabilitas anchor sebagai moderator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *3*(1), 45–58.

Ramadhan, R. A., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Karyawan Pt Bfi Finance Tbk Area Surabaya Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *13*(1).

Santoso, T., & Dewi, M. P. (2019). Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, *2*(2), 179–187.

Sari, H. D., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum (BLU) Pusat Veteriner Farma. *Journal on Education*, *5*(4), 11158–11165.

Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *7*(1), 120–128.

Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2).