

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL  
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT AMANAH INSANILLAHIA KABUPATEN TANAH DATAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



**PUTRI RAMA DANI**

**NIM. 18053078**

**PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL  
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT AMANAH INSANNILLAHIYA KABUPATEN TANAH  
DATAR”

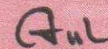
Nama : Putri Rama Dani  
BP/NIM : 2018/18053078  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Jurusan : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi

Disetujui oleh  
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Tri kurniawati, S.Pd, M.Pd  
NIP.198203112005012005

Padang, November 2022  
Pembimbing



Sri Arita, S.Pd, M.Pd, E  
NIP. 19690102 200312 2 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI




*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

**“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL  
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT AMANAH INSANNILLAHIYA KABUPATEN TANAH  
DATAR ”**

Nama : Putri Rama Dani  
BP/NIM : 2018 /18053078  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Jurusan : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi

Padang, November 2022

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Sri Arita, S.Pd, M.Pd, E	
2.	Anggota	Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM	
3.	Anggota	Dra. Armida S, M.Si	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Rama Dani  
Nim/ Tahun Masuk : 18053078/2018  
Tempat/Tanggal Lahir : Balai Tengah/26 Desember 1999  
Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, November 2022



*Putri Rama Dani*  
Putri Rama Dani  
NIM. 18053078

## ABSTRAK

**Putri Rama Dani, 2018/18053078. “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar”. Skripsi. Padang: Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2022.**

**Pembimbing : Sri Arita, S.Pd., M.Pd.E**

Permasalahan dalam penelitian adalah menurunnya kinerja dari karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai factor seperti Fasilitas Kerja, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari fasilitas kerja dan kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Amanah Insanillahia yaitu sebanyak 171 orang, dengan sampel penelitian yaitu 64 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan *Simple Random Sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar (2) Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar (3) Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar (4) Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar (5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar (6) Fasilitas kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar (7) Kompensasi finansial melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar.

**Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan Karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Sri Arita, S.Pd, M.Pd.E selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan ilmu pengetahuan, waktu dan masukan kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dekan dan Bapak Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd. Selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Ibu Rani Sofya, S.Pd, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Oknaryana, S.Pd, M.Pd.E selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, M.M selaku dosen penguji I.
6. Ibu Dra. Armida S, M.Si. selaku dosen penguji II.
7. Bapak/Ibu Dosen staff pengajar dan staff administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta serta keluarga penulis yang telah memberikan do'a, motivasi dan pengorbanan baik secara moril dan materil sehingga penluis dapat menyelesaikan skripsi.
9. Terimakasih untuk Tari Ramadhana yang telah membantu dan mensupport penulis dan Hilmasih Fahmi sebagai teman seperjuangan yang telah membantu dan mensupport dari awal perkuliahan hingga penulisan skripsi ini selesai.
10. Terimakasih untuk teman-teman Pendidikan Ekonomi 2018, terkhusus teman-teman administrasi perkantoran 2018.

Semoga segala bentuk bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dinilai ibadah di sisi Allah SWT. Penulis menyadari pada skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penulis selanjutnya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis serta teman-teman.

Padang, Oktober 2022

Putri Rama Dani



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
COVER.....	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN TEORI & KERANGKA KONSEPTUAL.....	14
A. Kajian Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan.....	14

2.	Fasilitas Kerja .....	21
3.	Kompensasi Finansial .....	24
4.	Motivasi Kerja .....	28
B.	Penelitian yang Relevan.....	36
C.	Kerangka Konseptual.....	40
D.	Hipotesis .....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
A.	Jenis Penelitian.....	43
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	44
D.	Jenis dan Sumber Data.....	47
E.	Variabel Penelitian.....	48
F.	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	48
G.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
H.	Pengujian Instrumen Penelitian .....	52
I.	Metode Analisis Data.....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		64
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	64
B.	Demografi Responden Penelitian.....	66
C.	Distribusi Variabel Penelitian .....	69

D. Analisis Data Statistik.....	77
E. Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
A. Kesimpulan .....	95
B. Saran .....	97
DAFTAR PUSTAKA .....	99
Lampiran.....	102

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 1. Kerangka Penelitian .....	41
Gambar 2. Hubungan dalam PLS SEM .....	62
Gambar 3. Hasil Pengukuran <i>Outer Model</i> .....	77

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1. Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia Januari – Desember 2021.....	4
Tabel 2. Perbandingan Jumlah Target dan Capaian Target Produksi Tahun 2019-2021 (Dus).....	6
Tabel 3. Ketersediaan Fasilitas Kerja PT Amanah Insanillahia.....	8
Tabel 4. Besaran Gaji yang Diterima Karyawan PT Amanah Insanillahia.....	9
Tabel 5. Penelitian yang Relevan.....	37
Tabel 6. Data Karyawan PT Amanah Insanillahia.....	44
Tabel 7. Alternatif jawaban untuk variabel $X_1, X_2, X_3$ dan $Y$ .....	50
Tabel 8. Defenisi operasional masing-masing variabel penelitian.....	50
Tabel 9. Indikator Fasilitas Kerja.....	53
Tabel 10. Indikator Kompensasi Finansial.....	54
Tabel 11. Indikator Motivasi Kerja.....	54
Tabel 12. Indikator Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 13. Hasil Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	56
Tabel 14. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	58
Tabel 15. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 16. Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 17. Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	68
Tabel 18. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	68

Tabel 19. TCR Variabel Penelitian .....	69
Tabel 20. Tingkat Capaian Responden Fasilitas Kerja .....	70
Tabel 21. Tingkat Capaian Responden Kompensasi Finansial.....	72
Tabel 22. Tingkat Capaian Responden Motivasi Kerja .....	74
Tabel 23. Tingkat Capaian Responden Kinerja .....	76
Tabel 24. Hasil Nilai Outer Loadings Variabel Penelitian .....	78
Tabel 25. Hasil Nilai AVE Masing-masing Indikator .....	80
Tabel 26. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	80
Tabel 27. Hasil Nilai <i>R-Square</i> .....	81
Tabel 28. Hasil Uji <i>Path Coefficient</i> .....	83
Tabel 29. Tabel Hasil Nilai Uji Pengaruh Tidak Lansung.....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

Lampiran 1 : Kuesioner Uji Coba .....	104
Lampiran 2 : Rekap Data Hasil Uji Coba .....	109
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	114
Lampiran 4: Kuesioner Penelitian.....	116
Lampiran 5: Rekap Data Penelitian .....	122
Lampiran 6: Hasil Uji Outer Model .....	132
Lampiran 7 : Hasil Uji Inner Model.....	136
Lampiran 8: Dokumentasi.....	138

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Semakin pesatnya perkembangan zaman saat ini, dimana persaingan kompetitif antar perusahaan semakin ketat sehingga menuntut perusahaan untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada agar mampu bertahan, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya seperti modal, teknologi, dan manusia. Perusahaan merupakan suatu lembaga yang bertentuk organisasi yang dioperasikan oleh beberapa orang karyawan atau pegawai dengan tujuan menyediakan jasa atau barang dengan motif memperoleh keuntungan. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan utama yaitu memperoleh keuntungan yang maksimal dan mampu meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya. Keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam sebuah perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, sebab itu suatu perusahaan harus mampu memanajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, baik dari segi kualitas keterampilan, pengetahuan, karir, dan tingkat kesejahteraannya. Menajemen sumber daya manusia yaitu proses mengelola manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian



kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai dan kesejahteraan tenaga kerja juga meningkat (Kasmir, 2019: 6).

Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan agar dapat tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan serta tujuan dari perusahaan. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya, karena untuk membuat perusahaan mampu bertahan pada kondisi persaingan yang semakin ketat dan tanpa batas adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dengan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hal yang dapat dipandang sebagai hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh individu-individu yang ada di dalam suatu organisasi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Perusahaan atau organisasi yang ingin menjadi paling kompetitif terhadap persaingan yang ada, maka harus mampu menetapkan sebuah tujuan sebagai senjata yang mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam (Arfadz & Sihombing, 2021) tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh factor individual, yaitu meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Kinerja juga

dipengaruhi oleh factor situasional yaitu faktor fisik pekerjaan yang meliputi metode kerja, kondisi dan perlengkapan kerja, lingkungan fisik serta kinerja dipengaruhi oleh factor sosial dan organisasi yang meliputi jenis latihan, pengawasan serta upah.

Salah satu perusahaan yang harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bertahan dari pesatnya persaingan kompetitif antar perusahaan adalah PT Amanah Insanillahia. PT Amanah Insanillahia (AMIA) merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan, dimana PT Amanah Insanillahia memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap air minum yang merupakan kebutuhan pokok dalam bentuk yang lebih efektif dan efisien.

PT Amanah Insanillahia (AMIA) merupakan perusahaan air minum yang berasal dari Nagari Baringin, Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar. PT Amanah Insanillahia merupakan perusahaan yang memiliki produksi air yang dijual dengan merk Amia, Artha, Aqez dan Tamia dengan ukuran 240ml, 330ml, 600ml, 1500ml serta 19 liter dalam berbentuk gallon dengan wilayah pemasaran yaitu Kabupaten Tanah Datar, Payakumbuh, Padang dan Pekanbaru.

Berdasarkan observasi melalui wawancara dan dokumentasi arsip yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa PT Amanah Insanillahia mengindikasikan kinerja yang belum optimal, pada PT Amanah Insanillahia sendiri system penilaian kinerja dilakukan terhadap karyawan dengan indikator capaian target dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa

indikasi kinerja yang belum optimal yang ditandai dengan belum tercapainya target kinerja yang ditentukan dan masih rendahnya disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi ini didukung oleh data yang diperoleh terkait dengan masih rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut didukung oleh data pada tabel berikut :

**Tabel 1. Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia Januari – Desember 2021**

No.	Bagian Kerja	Jumlah Karyawan	Penilaian		Rata-rata	Target Kinerja %
			Capaian Target	Disiplin		
1.	Produksi AMDK	65 Orang	83 %	78%	80.5%	100 %
2.	Produksi botol & cup	18 Orang	85%	78%	81.5%	
3.	MTE. Pengendalian Kemasan	3 Orang	88%	85%	86.5%	
4.	Pengendalian Mutu	15 Orang	88%	85%	86.5%	
5.	Logistik	17 Orang	80%	80%	80%	
6.	Tenaga Alih Daya	32 Orang	85%	84%	84.5%	
7.	Personalia & umum	9 Orang	90%	88%	89%	
8.	MTE	3 Orang	85%	80%	82.5%	
9.	FA	8 Orang	80%	82%	81%	
Rata-rata			84.8%	82.2%		

(Sumber : PT Amanah Insanillahia, 2022)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia pada tahun 2021 terlihat rata-rata pencapaian sudah diatas 80% dan terlihat karyawan sudah melaksanakan pekerjaan untuk mencapai

target namun masih belum mencapai jumlah target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 15.2%. Kurangnya pencapaian target kinerja ini disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, dimana terlihat karyawan untuk tingkat disiplin kerja rata-rata yaitu sebesar 82.2%. Kurangnya disiplin kerja karyawan dikarenakan permasalahan karyawan yang tidak hadir tepat waktu, sering berkumpul di pos satpam saat jam kerja dan bermain game saat jam kerja.

Mengoptimalkan factor-faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diperlukan agar kinerja dapat meningkat. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Amanah Insanillahia adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan lebih merasa bahagia dan bersedia untuk bekerja lebih keras bagi perusahaan, apabila rasa bahagia di dapat, maka kinerja mereka juga semakin meningkat (Saputra & Adnyani, 2019). Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Amanah Insanillahia ditandai dengan banyaknya karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari karyawan masih belum mampu mencapai jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan tabel hasil capaian target :

**Tabel 2. Perbandingan Jumlah Target dan Capaian Target Produksi Tahun 2019-2021 (Dus)**

Tahun	PT Amanah Insanillahia		Persentase	CV Multi Rezeki Selaras		Persentase
	Target	Capaian		Target	Capaian	
2019	18.000.000	15.780.000	87.7%	20.000.000	18.002.170	90%
2020	16.750.000	14.160.090	84.53%	18.000.000	16.154.797	89.7%
2021	15.800.000	13.155.706	83.2%	31.000.000	30.861.257	99.5%

(Sumber : PT Amia dan CV Tasri, 2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah target atau permintaan pasar terhadap PT Amanah Insanillahia dan CV Multi Rezeki Selaras selama 3 tahun terakhir. Jika dibandingkan dengan jumlah target dan capaian CV Multi Rezeki Selaras, PT Amanah Insanillahia selama tiga tahun terakhir relatif lebih rendah. CV Multi Rezeki Selaras merupakan perusahaan produksi AMDK yang memiliki daerah pemasaran produk yang sama dengan PT Amanah Insanillahia. Jika dilihat dari jumlah target PT Amanah Insanillahia pada tahun 2021 hanya dapat memperoleh target 83.2%. Hal ini menunjukkan masih rendahnya tanggung jawab bekerja yang dimiliki oleh karyawan PT Amanah Insanillahia dalam bekerja. Menurunnya jumlah target yang ditetapkan PT Amanah Insanillahia disebabkan oleh karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja yang ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan akan pekerjaannya, kurang mampunya karyawan dalam memanage waktu. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan, karyawan yang kurang disiplin terhadap aturan perusahaan, dimana ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan APD dalam bekerja, yaitu karyawan yang bekerja dalam

bagian pemuatan barang, yang tentunya akan sangat berbahaya bagi karyawan tersebut. Peneliti juga menemukan banyaknya karyawan yang mencuri-curi waktu untuk keluar, yaitu seperti untuk merokok, mengambil paket, namun tidak langsung kembali ke tempat bekerja setelahnya.

Penurunan kinerja dan rendahnya motivasi kerja yang dialami oleh karyawan PT Amanah Insanillahia diduga karena kurangnya fasilitas kerja yang memadai yang dapat mendorong karyawan bekerja secara efektif dan efisien dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik itu standar pekerjaan maupun standar waktu yang telah diberikan. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Amanah Insanillahia disebabkan oleh berbagai factor, salah satunya adalah ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung proses penyelesaian kerja (Kadarisma, 2013:296). Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi secara langsung yang dilakukan pada Selasa, 04 Juli 2022 pada PT Amanah Insanillahia untuk fasilitas kerja seperti APD sering kurang sehingga menyebabkan proses produksi sering terhenti. Alat pelindung diri bagi pekerja di PT Amanah Insanillahia menjadi hal yang sangat penting. Setiap pekerja wajib menggunakan sepatu pelindung (bot), masker, dan sarung tangan, serta untuk pekerja khusus wajib menggunakan baju steril. Namun persediaan fasilitas kerja berupa APD sering kurang yang menyebabkan proses produksi terhenti hingga APD kembali tersedia.

**Tabel 3. Ketersediaan Fasilitas Kerja PT Amanah Insanillahia**

No.	Fasilitas Kerja	Tersedia	Dibutuhkan	Persentase
1.	Mobil Dinas	1	1	100%
2.	Truck	23	26	88%
3.	Mesin Produksi	3	5	60%
4.	Mesin Cup	1	2	50%
5.	Kompresor	1	2	50%
6.	Generator	1	1	100%
7.	APD	80%	100%	80%
8.	Tempat Ibadah	1	1	100%
9.	Toilet	4	6	67%

(Sumber : Data Primer Diolah, 2022)

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa pada PT Amanah Insanillahia dibutuhkan penambahan mesin produksi karena mesin produksi yang tersedia 60% dari jumlah yang seharusnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, mesin yang tersedia 2 diantaranya sering dalam keadaan cepat panas dan harus dilakukan pendinginan terlebih dahulu. Ketersediaan APD pada PT Amanah Insanillahia yaitu hanya 80% dari jumlah yang seharusnya, manajemen PT menjelaskan bahwa, proses produksi lebih sering terhenti karena kekurangan jumlah APD yang harus digunakan karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang diduga menyebabkan kinerja karyawan pada PT Amanah insanillahia menurun adalah jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang wajib diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerjanya selama periode waktu tertentu. Menurut Kasmir (2019: 255) kompensasi yang diberikan secara layak

dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada lainnya.

**Tabel 4. Besaran Gaji yang Diterima Karyawan PT Amanah Insanillahia**

No.	Total Gaji	Jumlah	Persentase
1.	Rp 8.000.000 – Rp 10.000.000	2 Orang	1%
2.	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000	9 Orang	5%
3.	Rp 2500.000 – Rp 5.000.000	10 Orang	6%
4.	Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000	41 Orang	24%
5.	Rp 1500.000 – Rp 2500.000	110 Orang	64%
	Jumlah	172 Orang	100%

(Sumber : Data Primer Diolah, 2022)

Dari tabel diatas terlihat jumlah gaji yang diterima oleh karyawan pada PT Amanah Insanillahia sebanyak 64% karyawan menerima gaji sebesar 1500.000 hingga 2500.000. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD dari PT Amanah Insanillahia, gaji yang diperoleh oleh tenaga kerja disesuaikan dengan bagian kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Dimana dengan jumlah gaji yang rentang 1.500.000 perbulan akan dirasa kecil oleh karyawan terlebih karyawan yang menjadikan ini sebagai pekerjaan utama mereka. Karyawan pada PT Amanah Insanillahia yang memperoleh gaji 1.500.000 hingga 2.500.000 belum sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) Sumatera Barat tahun 2022 yaitu Rp. 2.512.539 yang ditetapkan dengan keputusan Gubernur Nomor 562-889-2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat tahun 2022. Setiap karyawan PT Amanah Insanillahia hanya meperoleh tunjangan yaitu air 1 galon perminggu, THR serta tunjangan kesehatan berupa BPJS.



Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT Amanah Insanillahia dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka didefinisikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia yang ditandai dengan rendahnya disiplin kerja karyawan yaitu sebesar 82.2%.
2. Masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Amanah Insanillahia yang ditandai dengan belum tercapainya target produksi sebesar 16.8%.
3. Ketersediaan APD yang masih kurang yaitu hanya tersedia 80% dari jumlah yang dibutuhkan.
4. Jumlah mesin produksi yang kurang yaitu hanya tersedia 60%.
5. Rendahnya tingkat gaji yang diterima oleh karyawan pada PT Amanah Insanillahia yaitu sebanyak 64% karyawan menerima gaji belum sesuai dengan UMP Sumatera Barat.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam sumber daya manusia, membahas banyak faktor yaitu, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, promosi, pemindahan dan pemisahan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi pembahasan masalah dengan memfokuskan permasalahan pada fasilitas kerja, kompensasi finansial yang diterima karyawan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Amanah Insanillahia?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Amanah Insanillahia?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia?
6. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Amanah Insanillahia?

7. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Amanah Insanillahia?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Amanah Insanillahia
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Amanah Insanillahia
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia
6. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Amanah Insanillahia
7. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Amanah Insanillahia

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama melakukan studi, menambah pengalaman, dan mengetahui pengaruh dari fasilitas kerja dan kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengetahui solusi dalam menyikapi permasalahan tersebut.
- b. Bagi pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan ilmu pengetahuan serta sebagai salah satu acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- b. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan bahan masukan dan sumber informasi yang bermanfaat dalam menilai pengaruh fasilitas kerja, kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagi PT Amanah Insanillahia.
- c. Sebagai sumber pengetahuan bagi mahasiswa terkait pentingnya fasilitas kerja dan kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.