

**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 meperoleh 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 INSANNILLAH IYA KABUPATEN TANAH
DATAR”**

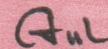
Nama : Putri Rama Dani
BP/NIM : 2018/18053078
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

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

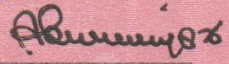
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

**“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT AMANAH INSANNILLAH IYA 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

Yang menyatakan

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

	Halaman
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 Exracted</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 Langsung.....	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. Manajemen 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 pemasran 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 tersdia.

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.

BAB II

KAJIAN TEORI & KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hal yang berhubungan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pencapaian kinerja yang optimal dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2019: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu, biasanya satu tahun yang dapat diukur dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wibowo (2014: 3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana cara organisasi dalam menghargai dan memperlakukan sumber daya

manusianya akan ikut mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusianya dalam menjalankan kinerja. Sedangkan menurut Seng & Arumugam (2017) kinerja dapat didefinisikan sebagai kemahiran karyawan dalam menghasilkan produk dan layanan menjadi hasil atau dengan kata lain usaha yang diberikan oleh karyawan pada pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016: 67).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah diperoleh oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Bacal dalam Wibowo (2014: 187) penilaian kinerja atau *performance appraisal* merupakan suatu proses kinerja individu diukur dan dilakukan evaluasi.

Mathis & Jackson dalam Tangkuman et al., (2015) mengemukakan bahwa penilaian kinerja atau *performance appraisal* merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Pendapat lain menurut Williams dalam

Wibowo (2014: 188) penilaian kinerja atau merupakan sebuah laporan yang diberikan atasan kepada karyawan tentang suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat penulis simpulkan bahwa penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah penilaian dan evaluasi terhadap kinerja individu agar dapat dilakukan perbaikan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedamayanti (2013: 264) tujuan dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan .
- 2) Sebagai dasar untuk melakukan perencanaan bidang kepegawaian yaitu khususnya penyempurnaan kondisi kerja, meningkatkan mutu serta hasil kerja .
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan agar optimal.
- 4) Sebagai pendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahannya.
- 5) Untuk mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja dalam bekerja.
- 6) Agar mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat dijadikan evaluasi untuk berkembang.

- 7) Hasil dari penilaian kinerja memiliki manfaat untuk pengembangan bagian kepegawaian.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019: 189–193) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian, yaitu kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, yaitu pengetahuan yang dimiliki dan berhubungan dengan pekerjaan.
- 3) Rencana kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Orang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tanggung jawab sehingga hasil kerjanya baik, dan sebaliknya.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan dengan dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau luar dirinya akan membuat karyawan terdorong melakukan sesuatu dengan baik. Semakin termotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya.

- 6) Kepemimpinan, yaitu perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku serta dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, yaitu perasaan senang dan gembira atau perasaan suka sebelum dan setelah seseorang melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja nyaman akan membuat suasana kerja kondusif sehingga hasil kerja seseorang dapat meningkat dan sebaliknya.
- 11) Loyalitas, yaitu kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerjanya.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan yang ada di perusahaan dalam melakukan pekerjaan.
- 13) Disiplin kerja, yaitu usaha yang dilakukan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh oleh karyawan.

Sedangkan menurut Istiningsih dalam Sriwidodo & Haryanto (2010) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu :

- 1) Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis, yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

e. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016: 399) kinerja karyawan secara individu dapat diukur pencapaiannya dengan beberapa indikator berikut :

- 1) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam tugas yang dikerjakan. Jadi kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja.
- 2) Kuantitas, dapat diukur dari jumlah yang dihasilkan atau aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan yang dapat dinyatakan dalam jumlah.
- 3) Ketepatan waktu, dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan tanggung jawab kepadanya.

- 4) Efektifitas, dapat diukur dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan yaitu seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku.
- 5) Kemandirian, dapat diukur dari tingkat karyawan dapat menjalankan pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan dan pengawasan.

Sedangkan menurut Afandi (2018: 89) indikator kinerja yaitu : Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas. Menurut Supardi (2014: 49) kinerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran , inisiatif dan dalam hal memunculkan ide-ide baru dalam melaksanakan tugas, sikap terhadap tanggung jawab pekerjaan, kerja sama, pengetahuan dan keterampilan serta waktu yang dimanfaatkan secara efektif.

Jadi dapat penulis simpulkan kinerja pada penelitian ini adalah penelian terhadap hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Jadi indikator kinerja yang digunakan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya.

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor psikologis yang terdapat pada diri karyawan seperti, motivasi, ketenangan, emosional, kepribadian, dan lainnya. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memadai dan memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Moekijat (2001: 155) fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output). Menurut Moenir (2015: 119) fasilitas adalah segala peralatan, perlengkapan kerja serta fasilitas lainnya yang memiliki fungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan dan berfungsi sosial dalam rangka kepentingan yang berhubungan dengan organisasi kerja. Selanjutnya menurut Ovidiu (2013) fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output).

Sedangkan menurut Dahlius & Ibrahim (2016) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung aktivitas perusahaan yang memiliki bentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan perusahaan serta memiliki jangka

waktu kegunaan yang relative permanen dan dapat memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat penulis simpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan segala sesuatu baik berupa sarana maupun prasarana yang dapat memproses masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) dan digunakan untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

b. Macam-Macam Fasilitas Kerja

Sofyan (2001:22) dalam Sari (2016) mengemukakan bahwa jenis-jenis fasilitas kantor yaitu :

- 1) Mesin dan peralatanya
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah
- 6) Bangunan
- 7) Alat transportasi

c. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada penelitian ini yaitu seluruh peralatan kerja yang menunjang pekerjaan seperti mesin produksi serta perlengkapan seperti APD dan perlengkapan sosial seperti rumah ibadah, kendaraan dinas, kendaraan perusahaan, dan lahan parker.

Menurut Moenier (2015: 479) fasilitas kerja dibagi menjadi 3 golongan, yaitu :

1) Peralatan kerja

Peralatan kerja yaitu semua jenis benda yang memiliki fungsi sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi sebagai memproses suatu barang menjadi barang lain yang memiliki fungsi yang berlainan. Contohnya seperti alat kerja manajemen dan alat kerja operasional.

2) Perlengkapan Kerja.

Yaitu semua jenis benda yang memiliki fungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mencatat proses, membangkitkan serta menambah kenyamanan dalam bekerja dengan tujuan memberikan kelancaran dalam pekerjaan. Contoh perlengkapan kerja adalah, alat komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture, pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang memiliki fungsi sosial. Seperti penyediaan asrama, rumah jabatan, rumah dinas, ataupun kendaraan bermotor, tempat ibadah, dll.

3. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi yaitu berkaitan dengan imbalan. Kompensasi adalah adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik bersifat keuangan atau non keuangan (Kasmir, 2019). Sedangkan menurut Harahap & Khair (2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan baik berupa uang atau non uang yang diberikan kepada karyawan secara layak serta adil terhadap jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Noe dalam (Harahap & Khair, 2019) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif (bonus dan komisi), sedangkan kompensasi non finansial yaitu bayaran yang diberikan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang yaitu, promosi dan lingkungan kerja.

Pearce et al., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Financial and Non-Financial rewards on Employee Motivation* mengemukakan bahwa kompensasi finansial adalah penghargaan ekstrinsik yang tidak terkait dengan pekerjaan seperti upah, gaji dan kondisi kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada yang berbentuk finansial atau berhubungan dengan uang agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

b. Faktor yang Menentukan Besaran Kompensasi Finansial

Hasibuan (2012: 128–129) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika pencari kerja atau penawaran lebih banyak dibandingkan lowongan pekerjaan atau permintaan maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja sedikit dan lowongan pekerjaan yang tersedia banyak, maka kompensasi relative semakin besar.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan semakin baik maka kompensasi akan semakin tinggi dan sebaliknya.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan. Jika serikat buruh kuat dan memiliki pengaruh maka kompensasi akan semakin tinggi. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan tidak memiliki pengaruh maka tingkat kompensasi relative rendah.
- 4) Produktifitas kerja karyawan. Jika karyawan memiliki produktifitas kerja yang baik maka jumlah kompensasi akan tinggi dan sebaliknya.

- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppers. Jika pemerintah dengan undang-undang dan keppers menetapkan balas jasa minimum maka perusahaan harus menyesuaikan.
- 6) Biaya hidup. Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat balas jasa semakin tinggi dan sebaliknya, jika daerah tersebut biaya hidupnya rendah maka kompensasi juga akan relative rendah.
- 7) Posisi jabatan karyawan. Karyawan dengan posisi jabatan yang lebih tinggi akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi.
- 8) Pendidikan dan pengalaman. Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula balas jasa yang akan diterima.
- 9) Kondisi perekonomian nasional. Jika kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat kompensasi atau balas jasa akan relative tinggi dan sebaliknya.
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan. Jika jenis dan sifat pekerjaan sulit dan memiliki tingkat risiko yang lebih tinggi maka tingkat kompensasi atau balas jasa akan lebih besar dan sebaliknya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017: 199) besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Tingkat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan

- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat buruh.

c. Indikator Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang telah dilakukan. Berdasarkan pendapat Kasmir (2019: 241–242) beberapa indikator yang digunakan dalam kompensasi keuangan atau kompensasi finansial, yaitu :

1) Gaji

Gaji adalah hal yang bersifat tetap atau diberikan setiap bulan yang besarnya sesuai dengan golongan atau pangkat.

2) Bonus

Bonus adalah pembayaran kepada karyawan karena prestasinya atau prestasi perusahaan.

3) Insentif

Insentif adalah rangsangan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018: 23) motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong dan memiliki semangat untuk melakukan aktifitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan akan memperoleh hasil yang baik dan memiliki kualitas.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 109) motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering dikaitkan dengan faktor pendorong perilaku seseorang.

Sementara itu, Wibowo (2012: 379) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Siagian dalam Suwati (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan baik dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, maupun waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pembahasan tentang pengertian motivasi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya berupa

memberikan dorongan kepada para atau anggota organisasi agar mereka mau bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 118) berpendapat bahwa motivasi merupakan sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern dari dalam diri karyawan.

1) Faktor intern

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor ekstern

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

c. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2012: 146) mengemukakan tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Untuk membuat pengadaan karyawan yang efektif
- 6) Sebagai pencipta suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Sebagai peningkat loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2013:72) indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu: 1) Tanggung jawab, 2) Prestasi, 3) Pengembangan diri, 4) kemandirian.

Menurut Edy Sutrisno (2016:116) indikator motivasi kerja yaitu :

1. Keinginan untuk dapat hidup yaitu kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup orang mau

mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki yaitu keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
4. Hubungan kerja, yaitu hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat.
5. Pemanfaatan waktu/manajemen waktu.

Berdasarkan kajian teori yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu dorongan atau semangat bagi karyawan dalam bekerja supaya karyawan senantiasa bekerja atau berusaha sekuat tenaga untuk melakukan pekerjaannya. Berikut indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Tanggung jawab
2. Keinginan untuk mendapat penghargaan/pujian
3. Hubungan dengan sesama rekan kerja
4. Manajemen waktu

5. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kelancaran kinerja karyawan. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik jika alat kerja dan perlengkapan kerja tersedia. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam (Arfadz & Sihombing, 2021) salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu factor situasional organisasi yang meliputi perlengkapan kerja. Hal ini juga didukung oleh Wibowo (2007:79) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai akan mendukung pekerjaan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial merupakan sejumlah balas jasa yang diterima oleh karyawan dari hasil kerjanya. Kompensasi finansial merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada dasarnya setiap orang bekerja dengan tujuan mendapatkan balas jasa. Sejalan dengan pendapat Wibowo (2007:79) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Hal ini juga didukung oleh Kasmir (2019: 255) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan kompensasi yang diterimanya, jika

kompensasi yang diberikan layak dan wajar maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

c. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Terdapat banyak factor yang dapat membuat motivasi kerja karyawan meningkat, baik factor dari dalam diri karyawan maupun factor dari luar diri karyawan. Menurut Siagian (2014:102) salah satu factor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan adalah fasilitas kerja, dengan fasilitas kerja yang memadai dalam mendukung pekerjaan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (1997: 137) salah satu tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan adalah untuk memberikan motivasi terhadap karyawan. Kompensasi finansial adalah segala pendapatan berbentuk uang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didasarkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Muchzen (2019) dan Andayani et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu factor motivasi yang dimiliki oleh karyawan, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha agar mencapai tujuan yang diinginkan (Hakim, 2006). Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya harus memiliki motivasi yang tinggi, sebab motivasi dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Dengan memiliki motivasi dalam bekerja maka di dalam diri karyawan juga akan timbul semangat untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Pernyataan ini di dukung oleh pendapat Gibson (dalam Warsito, 2008: 99), yaitu kinerja yang dimiliki oleh individu salah satunya dipengaruhi oleh factor motivasi, dimana factor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Pernyataan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

f. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja, serta pekerjaan dapat dikerjakan dengan

lebih efektif dan efisien jika fasilitas kerja yang tersedia memadai. Fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, menurut Wibowo (2007:79) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kerja. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja, dan secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) salah factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

g. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Kompensasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sekaligus kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan karyawan lebih maksimal dalam bekerja. Sehingga, ketika karyawan memiliki semangat kerja dan motivasi kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat karena merasa dihargai dengan adanya kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilakukan. Hal ini di dukung oleh pendapat Edy Sutrisno (2009: 118) yaitu salah satu factor ekstren yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu kompensasi yang memadai. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan memadai, hal ini dapat meningkatkan motivasi

kerja yang dimiliki oleh karyawan, dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan hal ini dapat membuat kinerja karyawan juga meningkat.

Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (dalam Warsito, 2008: 99), yaitu kinerja yang dimiliki oleh individu salah satunya dipengaruhi oleh factor motivasi, dimana factor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh Alwi (2017) yang mengatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.

B. Penelitian yang Relevan

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Penelitian yang Relevan

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) Medan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dan motivasi kerja tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Julfitri Harjuma Andayani, Ana Sriekaningsih dan Tri Darmayanti (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah DR. H. Soemarno Sosroatmojo Tanjung Selor.	Hasil peneltian yaitu fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Fasilitas kerja, kompensasi dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta motivasi kerja tidak sepenuhnya memediasi secara parsial pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai RSD. Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Seolor.

3.	Liny F. Lakoy (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh adalah kompensasi.
4.	Prima Yulianti dan Widya Sarminda Utami (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Hasil penelitian yaitu kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Dan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. BFI Finance Padang.
5.	Nurinyah dan Ikbil Irawan (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap	Pada penelitian ini memiliki hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap

		Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima	kinerja pegawai dan fasilitas kerja dengan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan simultan .
6.	Ng Lian Seng dan Thilageswary Arumugam (2017)	<i>Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley.</i>	Hasil penelitian ini yaitu, imbalan financial dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan berdampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan.
7.	Bohari, Ansar dan Muhamad Tamrin (2019)	Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba	Hasil penelitian ini adalah kompensasi dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. Kompensasi, sarana prasarana dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. Kompensasi dan sarana prasarana berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan melalui motivasi kerja di Kabupaten Bulukumba.

(Sumber : Penelitian Terdahulu Tahun 2017-2022)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir adalah konsep yang menjelaskan, menggambarkan, mengungkapkan dan menunjukan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu fasilitas kerja, kompensasi finansial dan motivasi kerja.

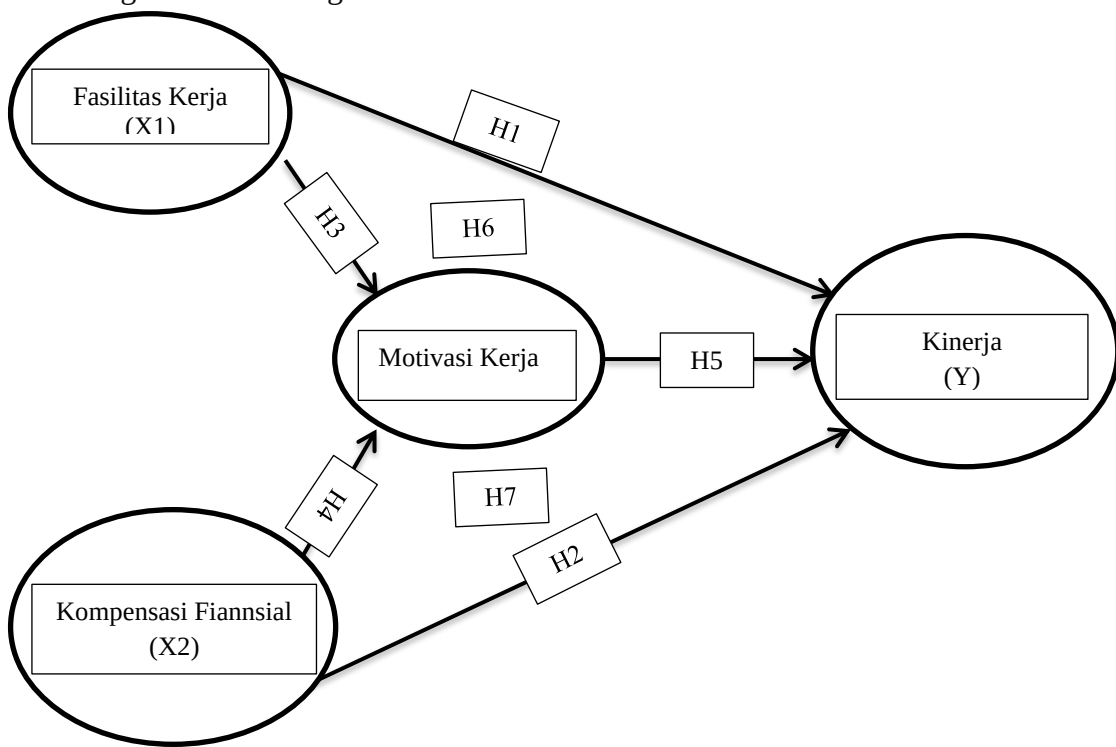
Berdasarkan kajian teori, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja yang memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dengan fasilitas kerja yang memadai maka karyawan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena lebih efektif dan efisien, sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Selain fasilitas kerja, kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi finansial adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk finansial atau berhubungan dengan uang agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi finansial yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu jumlah kompensasi finansial yang memadai akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Menurut Hakim (2006) kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh factor motivasi yang dimiliki oleh karyawan, dimana motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan seseorang untuk berusaha agar mencapai tujuan yang diinginkan. Fasilitas kerja dan kompensasi finansial mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana secara tidak langsung melalui motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian, kerangka konseptual peneltian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau kesimpulan sementara terhadap rumusan masalah yang akan diteliti, karena sifatnya sementara maka harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul (Sugiyono, 2017: 105). Perumusan hipotesis dilakukan berdasarkan pada teori yang ada. Berdasarkan teori dan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amanah Insanillahia.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amanah Insanillahia.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT Amanah Insanillahia.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) pada PT Amanah Insanillahia
- H5 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Amanah Insanillahia
- H6 : Terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_3) pada PT Amanah Insanillahia.
- H7 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_3) pada PT Amanah Insanillahia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Finansial melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar, dengan menggunakan data primer yaitu data yang diambil dan dikumpulkan langsung dari lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada 64 responden yang merupakan karyawan dari PT Amanah Insanillahia, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Amanah Insanillahia. Fasilitas Kerja memiliki signifikansi yang memenuhi syarat untuk menjadi variabel yang mendukung kinerja karyawan. Korelasinya adalah positif, dimana semakin lengkap fasilitas kerja yang dimiliki maka semakin meningkat kinerja dari karyawan PT Amanah Insanillahia.
2. Variabel Kompensasi Finansial (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Amanah Insanillahia. Kompensasi Finansial tidak memiliki signifikansi yang memenuhi syarat untuk menjadi variabel yang mendukung kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia.

3. Variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (X_3) Karyawan PT Amanah Insanillahia. Fasilitas Kerja memiliki signifikansi yang memenuhi syarat untuk menjadi variabel yang mendukung motivasi kerja karyawan. Korelasinya adalah positif, dimana semakin lengkap fasilitas kerja yang dimiliki maka semakin meningkat motivasi kerja dari karyawan PT Amanah Insanillahia.
4. Variabel Kompensasi Finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (X_3) Karyawan PT Amanah Insanillahia. Kompensasi Finansial memiliki signifikansi yang memenuhi syarat untuk menjadi variabel yang mendukung motivasi kerja karyawan. Korelasinya adalah positif, dimana semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima karyawan maka semakin meningkat motivasi kerja dari karyawan PT Amanah Insanillahia.
5. Variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Amanah Insanillahia. Motivasi Kerja memiliki signifikansi yang memenuhi syarat untuk menjadi variabel yang mendukung kinerja karyawan. Korelasinya adalah positif, dimana semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja dari karyawan PT Amanah Insanillahia.
6. Variabel Motivasi Kerja (X_3) mampu menjadi variabel media antara fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan. Sehingga Fasilitas Kerja melalui Motivasi kerja secara signifikan mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia.

7. Variabel Motivasi Kerja (X_3) mampu menjadi variabel media antara Kompensasi Finansial (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan. Sehingga Kompensasi Finansial melalui Motivasi kerja secara signifikan mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis menyerankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dilihat dari tingkat capaian responden yang terendah pada variabel fasilitas kerja adalah kondisi bangunan perusahaan, karena berdasarkan perolehan TCR pada kondisi bangunan perusahaan tingkat kenyamanannya perusahaan diperoleh hasil yang rendah. Untuk itu peneliti menyarankan kepada PT Amanah Insanillahia agar memperhatikan kondisi bangunan perusahaan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.
2. PT Amanah Insanillahia sebaiknya juga mempertimbangkan lagi mengenai kompensasi yang diterima karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian dari perhitungan tingkat capaian responden perusahaan belum memberikan Insentif atau honor diluar gaji yang mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan tingkat capaian responden pada variabel motivasi kerja, diperoleh hasil yang rendah terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Untuk itu peneliti menyarankan PT Amanah Insanillahia untuk memperhatikan kondisi motivasi kerja yang

dimiliki oleh karyawan misalnya dengan memberikan pujian kepada karyawan agar merasa dihargai dalam bekerja.

4. PT Amanah Insanillahia perlu mempertimbangkan kinerja karyawannya karena berdasarkan tingkat capaian responden diperoleh hasil yang rendah terhadap karyawan masih banyak karyawan yang enggan untuk bekerja lebih keras dalam mengerjakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 303–314. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.215>
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, XIX(1), 73–87. Diambil dari <http://5cjurnal.unswagati.ac.id>
- Andayani, J. H., Srienkaningsih, A., & Darmayanti, T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, 9(2). <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/download/224/219>
- Arfadz, A. A., & Sihombing, M. (2021). Pengaruh Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *E-proceeding SEDRIABDI*, 1(1), 1095–1109.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 741–750. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22531>
- Asmarini, S. Dela, Sulaimiah, S., & Nururly, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Lombok Timur. *Jurnal Pustaka Aktiva (Pusat Akses Kajian Akuntansi, Manajemen, Investasi, dan Valuta)*, 2(1), 7–11. <https://doi.org/10.55382/jurnalpustakaaktiva.v2i1.134>
- Bohari, Ansar, & Muhamad Tamrin. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management*, 2(3). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/450>
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi,