



Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Finansial Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar

Putri Rama Dani ¹, Sri Arita ²

Universitas Negeri Padang^{1,2}

*Corresponding author, e-mail: puteriramadani35@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study is to determine the impact of work facilities and financial compensation on employee performance at PT Amanah Insanillahia Tanah Datar District. A questionnaire was used to collect data. This study's population consisted of all 171 employees of PT Amanah Insanillahia, with a sample size of 64 people. In this study, Simple Random Sampling was used as the sampling technique. Partial Least Squares (PLS) analysis was used with the assistance of SmartPLS 4.0 applicants. According to the study's findings, (1) work facilities have a significant impact on the performance of employees at PT Amanah Insanillahia, Tanah Datar Regency. (2) Financial compensation has no discernible effect on the performance of PT Amanah Insanillahia, Tanah Datar Regency employees. (3) Workplace facilities have a significant impact on PT employees' work motivation. Tanah Datar Amanah Insanillahia Regency (4) Financial compensation influences the work motivation of PT Amanah Insanillahia Tanah Datar Regency employees. (5) Work motivation has a significant impact on the performance of PT Amanah Insanillahia Tanah Datar Regency employees. (6) Workplace facilities have a significant impact on employee performance PT Amanah Insanillahia Tanah Datar Regency (7) Financial compensation via work motivation has a significant impact on the performance of PT Amanah Insanillahia Tanah Datar Regency employees.*

Keywords : *work facilities, financial compensation, work motivation, employee performance*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author

PENDAHULUAN

Semakin pesatnya perkembangan zaman saat ini, dimana persaingan kompetitif antara perusahaan makin kuat sehingga menuntut perusahaan agar bisa ikut dalam perkembangan yang terjadi, agar mampu bertahan, perusahaan seharusnya bisa mengeksplorasi dan mengelola

sumber daya 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 mempunyai *main goals* ialah mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dan mampu meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya. Keberhasilan dari perusahaan untuk menggapai *goalsnya* disebabkan berbagai faktor, salah satunya ialah sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia adalah pemeran penting pada sebuah perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang paling utama pada segala aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan, sebab itu suatu perusahaan hendaknya bisa mengatur sumber daya manusia yang mereka miliki, baik dari segi kualitas keterampilan, pengetahuan, karir, dan tingkat kesejahteraannya (Kasmir, 2019: 6). Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam (Arfadz & Sihombing, 2021) tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh factor individual, yaitu melibatkan sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor keadaan yaitu faktor fisik pekerjaan yaitu 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 hendaknya bisa membuat kinerja karyawan meningkat supaya dapat bertahan dari pesatnya persaingan kompetitif antar perusahaan adalah PT Amanah Insanillahia. PT Amanah Insanillahia (AMIA) ialah 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 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% | |
| 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% | 100 % |
| 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)

Dari tabel 1, terlihat 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 faktor-faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diperlukan agar kinerja dapat meningkat. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya kinerja yang dipunyai karyawan pada PT Amanah Insanillahia adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan lebih bahagia dan lebih bersedia melakukan lebih banyak upaya untuk bisnis. Jika mereka senang, kinerja mereka juga akan meningkat (Saputra & Adnyani, 2019). Rendahnya motivasi kerja yang karyawan miliki pada PT Amanah Insanillahia ditandai dengan banyaknya karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Hal tersebut bisa terlihat dari karyawan belum bisa mencapai target yang telah ditentukan 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 tersebut terlihat dari karyawan yang tak 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 lebih efektif dan efisien dan sesuai dengan standar yang ditentukan, baik itu standar pekerjaan maupun standar waktu yang 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)

Dari tabel, tampak 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 lainnya yang diduga mengakibatkan kinerja karyawan pada PT Amanah insanillahia menurun adalah jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan. Kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan tidak lepas dari kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi ialah timbal balik yang wajib diberikan ke karyawan atas usaha dan kinerjanya selama periode waktu tertentu. Menurut Kasmir (2019, hal. 255) kompensasi yang sesuai dan wajar akan meningkatkan kinerja karyawan.

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 terlihat jumlah gaji yang diperoleh 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 Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat tahun 2022 yaitu Rp. 2.512.539. Setiap karyawan PT Amanah Insanillahia hanya memperoleh tunjangan yaitu air 1 galon perminggu, THR serta tunjangan kesehatan berupa BPJS.

Kemudian penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah fasilitas kerja kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah fasilitas kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Amanah Insanillahia.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif kausal dipakai di penelitian ini. Dalam penelitian penulis ingin menemukan pengaruh antara variabel yang akan diteliti Sugiyono (2012, hal. 11). populasi penelitian ialah semua karyawan yang bekerja pada PT Amanah Insanillahia sebanyak 171 orang karena direktur dikecualikan. Metode untuk pengambilan sampel adalah *Simple Random Sampling*, jumlah sampel sebanyak 64 orang responden dari karyawan yang akan mewakili jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yaitu angket atau kuesioner yang kemudian diukur dengan skala *likert*. Metode analisis data yang dipakai yaitu analisis deskriptif, model pengukuran (*outer model*), model struktur (*inner model*) dan pengujian hipotesis dengan memakai *SmartPLS*.

HASIL PENELITIAN

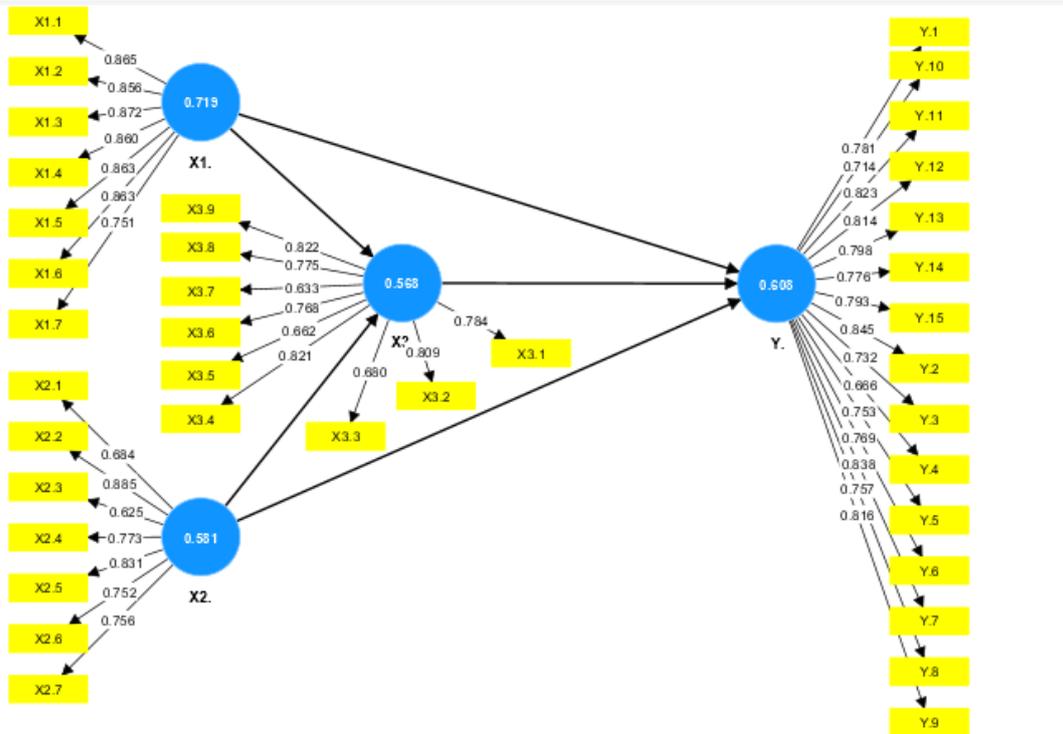
Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif

| No | Variabel | Rata-Rata | TCR % | Kategori |
|----|----------------------|-----------|-------|----------|
| 1. | Fasilitas Kerja | 4,07 | 81,46 | Baik |
| 2. | Kompensasi Finansial | 3,76 | 75,14 | Cukup |
| 3. | Motivasi Kerja | 3,88 | 77,53 | Cukup |
| 4. | Kinerja | 3,90 | 77,97 | Cukup |

(Sumber : Olah Data Tahun 2022)

Berdasarkan tabel, tampak bahwasanya TCR tiap-tiap variabel, dimana variabel dengan TCR tertinggi adalah fasilitas kerja dengan TCR 81,46% dengan kategori baik. Sedangkan variabel dengan tingkat TCR paling rendah adalah variabel kompensasi finansial dengan nilai TCR 75,14 % dengan kategori cukup.

Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1. Hasil Pengukuran *Outer Model*

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat nilai *outer loading/cross loading* yang dimiliki tiap-tiap indikator di masing variabel. Berikut merupakan tabel nilai *outer loading/cross loading* yang dipunyai oleh masing-masing variabel :

Tabel 6. Hasil Nilai Outer Loadings Variabel Penelitian

| Variabel | Outer loadings | Keterangan |
|------------------------------|----------------|------------|
| X1.1 <- Fasilitas Kerja | 0.865 | Valid |
| X1.2 <- Fasilitas Kerja | 0.856 | Valid |
| X1.3 <- Fasilitas Kerja | 0.872 | Valid |
| X1.4 <- Fasilitas Kerja | 0.860 | Valid |
| X1.5 <- Fasilitas Kerja | 0.863 | Valid |
| X1.6 <- Fasilitas Kerja | 0.863 | Valid |
| X1.7 <- Fasilitas Kerja | 0.751 | Valid |
| X2.1 <- Kompensasi Finansial | 0.684 | Valid |
| X2.2 <- Kompensasi Finansial | 0.885 | Valid |
| X2.3 <- Kompensasi Finansial | 0.625 | Valid |
| X2.4 <- Kompensasi Finansial | 0.773 | Valid |
| X2.5 <- Kompensasi Finansial | 0.831 | Valid |
| X2.6 <- Kompensasi Finansial | 0.752 | Valid |
| X2.7 <- Kompensasi Finansial | 0.756 | Valid |
| X3.1 <- Motivasi Kerja | 0.784 | Valid |
| X3.2 <- Motivasi Kerja | 0.809 | Valid |
| X3.3 <- Motivasi Kerja | 0.680 | Valid |
| X3.4 <- Motivasi Kerja | 0.821 | Valid |
| X3.5 <- Motivasi Kerja | 0.662 | Valid |
| X3.6 <- Motivasi Kerja | 0.768 | Valid |
| X3.7 <- Motivasi Kerja | 0.633 | Valid |
| X3.8 <- Motivasi Kerja | 0.775 | Valid |
| X3.9 <- Motivasi Kerja | 0.822 | Valid |
| Y.1 <- Kinerja | 0.781 | Valid |
| Y.10 <- Kinerja | 0.714 | Valid |
| Y.11 <- Kinerja | 0.823 | Valid |
| Y.12 <- Kinerja | 0.814 | Valid |
| Y.13 <- Kinerja | 0.798 | Valid |
| Y.14 <- Kinerja | 0.776 | Valid |
| Y.15 <- Kinerja | 0.793 | Valid |
| Y.2 <- Kinerja | 0.845 | Valid |
| Y.3 <- Kinerja | 0.732 | Valid |
| Y.4 <- Kinerja | 0.666 | Valid |
| Y.5 <- Kinerja | 0.753 | Valid |
| Y.6 <- Kinerja | 0.769 | Valid |
| Y.7 <- Kinerja | 0.838 | Valid |
| Y.8 <- Kinerja | 0.757 | Valid |
| Y.9 <- Kinerja | 0.816 | Valid |

(Sumber : Olah Data Tahun 2022)

Berdasarkan tabel tampak nilai *outer loading* dari tiap-tiap indikator variabel telah >0.5, artinya setiap indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik.

Tabel 7. Hasil Nilai AVE masing-masing Indikator

| Variabel | Average variance extracted (AVE) |
|----------------------|----------------------------------|
| Fasilitas Kerja | 0.719 |
| Kinerja | 0.608 |
| Kompensasi Finansial | 0.581 |
| Motivasi Kerja | 0.568 |

(Sumber : Olah Data Tahun 2022)

Dari tabel tampak nilai AVE dari setiap variabel, dimana nilai AVE yang terdapat pada tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah mempunyai nilai AVE >0,5 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *convergent validity* yang dimiliki variabel sudah baik. Uji reliabilitas juga melihat nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite reliability*. Dimana nilai Variabel dikatakan reliabel kalau nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* dan *Composite reliability*:

Tabel 8. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

| Variabel | Cronbach's alpha | Composite reliability |
|----------------------|------------------|-----------------------|
| Fasilitas Kerja | 0.935 | 0.947 |
| Kinerja | 0.954 | 0.959 |
| Kompensasi Finansial | 0.877 | 0.906 |
| Motivasi Kerja | 0.904 | 0.921 |

(Sumber : Olah Data Software SmartPLS)

Dari tabel tampak tiap-tiap variabel punya nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* yang melebihi 0,7 yang artinya masing-masing variabel adalah reliabel.

Model Struktur (Inner Model)

Tabel 9. Hasil Nilai R-Square

| Variabel | R-square | R-square adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Kinerja | 0.855 | 0.848 |
| Motivasi Kerja | 0.580 | 0.566 |

(Sumber : Olah Data Software SmartPLS)

Dari tabel tampak *R-Square* konstruk Y atau Kinerja adalah sebesar 0,848 yang menunjukkan pada kategori sedang. Serta *R-Square* untuk variabel X.3 atau motivasi kerja adalah sebesar 0,566 yang artinya ada dalam kategori moderat.

Q-Square

Uji *Q-Square* ialah uji yang bertujuan untuk melihat kapabilitas prediksi seberapa baik nilai diperoleh. Jika nilai yang diperoleh 0,02 (kecil), jika nilai yang didapatkan 0,15 (sedang) dan jika nilai yang didapatkan 0,35 (besar). *Q-Square* bisa diukur melalui cara ini :

$$Q=1-(1-R^2 \text{ Kinerja Karyawan}) \times (1-R^2 \text{ Motivasi Kerja})$$

$$Q = 1-(1-0.848) \times (1-0.566)$$

$$Q= 1-(0.152) \times (0.434)$$

$$Q = 0.934$$

Nilai $Q-Square > 0$ mengindikasikan model mempunyai predictive relevance yang baik. Nilai $Q-Square 0.934 > 0$ atau nilai 0.934 tergolong kedalam nilai besar akibatnya bisa dibilang model penelitian ini mempunyai predivitive relevance atau model structural yang tersusun untuk menjelaskan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Amanah Insanillahia terbukti baik dan relevance.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Path Coefficient

| Variabel | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Fasilitas Kerja -> Kinerja | 0.244 | 0.243 | 0.095 | 2.571 | 0.010 |
| Fasilitas Kerja -> Motivasi Kerja | 0.463 | 0.465 | 0.135 | 3.423 | 0.001 |
| Kompensasi Finansial -> Kinerja | 0.021 | 0.009 | 0.084 | 0.248 | 0.804 |
| Kompensasi Finansial -> Motivasi Kerja | 0.356 | 0.362 | 0.131 | 2.714 | 0.007 |
| Motivasi Kerja -> Kinerja | 0.717 | 0.729 | 0.094 | 7.659 | 0.000 |

(Sumber : Olah Data Software SmartPLS)

Dari uji hipotesis, variabel fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai t -statistik $2.571 > 1,96$ dan nilai p -value $0.010 < 0,5$. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwasanya fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia dan hipotesis diterima, variabel kompensasi finansial terhadap kinerja memiliki nilai t -statistik $0.248 < 1,96$ dan nilai p -value $0,804$. Dimana berdasarkan angka tersebut t -statistik dan p -value kompensasi finansial terhadap kinerja tidak memenuhi kriteria sehingga hipotesis ditolak. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwasanya kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia, variabel fasilitas kerja terhadap motivasi kerja punya nilai t -statistik $3.423 > 1,96$ dan nilai p -value $0.001 < 0,5$. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwasanya terdapat fasilitas kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Amanah Insanillahia dan hipotesis diterima, variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja memiliki nilai t -statistik $2.714 > 1,96$ dan nilai p -value $0,007 < 0,5$. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwasanya kompensasi finansial mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Amanah Insanillahia dan hipotesis diterima, variabel motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai t -statistik $7.659 > 1,96$ dan nilai p -value $0,000 < 0,5$. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia dan hipotesis diterima.

Tabel 11. Hasil Nilai Uji Pengaruh Tidak Langsung

| Variabel | Original sample (O) | Sample mean (M) | (STDEV) | T statistics | P values |
|---|---------------------|-----------------|----------|--------------|----------|
| Fasilitas Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja | 0.332 | 0.335 | 0.098 | 3.396 | 0.001 |
| Kompensasi Finansial -> Motivasi Kerja -> Kinerja | 0.256 | 0.269 | 0.114 | 2.239 | 0.025 |

(Sumber : Olah Data Software SmartPLS)

Dari uji hipotesis diatas, variabel fasilitas kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai *t-statistik* $3.396 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,001 < 0,5$. Berdasarkan nilai *t-statistik* dan *p-value* yang diperoleh maka hipotesis diterima. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa variabel fasilitas kerja melalui motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi hubungan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia. Variabel kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai *t-statistik* $2.239 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,025 < 0,5$. Berdasarkan nilai *t-statistik* dan *p-value* yang diperoleh maka hipotesis diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwasanya variabel kompensasi finansial melalui motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan atau bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi hubungan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan PT Amanah Insanillahia.

PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil dimana Fasilitas Kerja (X_1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada hasil *t-statistik* $2.571 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,010 < 0,5$ hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis diterima yang menandakan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Hasil dari tingkat capaian responden (TCR) pada variabel fasilitas kerja adalah sebesar 81.46% dimana ini berada pada kategori baik. Artinya pada PT Amanah Insanillahia sudah baik dalam hal penyediaan fasilitas kerja. Meskipun sudah berada pada kategori baik, bukan berarti fasilitas kerja yang ada pada PT Amanah Insanillahia tidak perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil perhitungan diambil kesimpulan bahwa variabel fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia, sehingga hal ini harus dipertimbangkan oleh PT Amanah Insanillahia untuk lebih memperhatikan fasilitas kerja yang karyawan butuhkan dalam bekerja supaya kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Pada PT Amanah Insanillahia agar karyawan merasa puas akan fasilitas yang ada dan karyawan mampu bekerja dengan maksimal dan fasilitas yang ada mampu memenuhi kebutuhan karyawan, maka PT Amanah Insanillahia menerapkan system kerja shift untuk karyawan yang ada. Shift 1 yaitu dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB, dan shift dua dari pukul 16.00 WIB hingga pukul 00.00 WIB. Hal ini dilakukan demi mencukupi fasilitas yang ada baik fasilitas kerja, fasilitas sosial dan fasilitas perlengkapan kerja yang ada. Jadi fasilitas kerja yang dimiliki oleh PT Amanah Insanillahia mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sama

dengan pendapat Asri et al. (2019) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja ialah sarana yang organisasi berikan guna mendukung berjalannya organisasi untuk menggapai *goals* yang telah ditentukan, dimana fasilitas yang ada akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Hasil ini juga searah dengan hasil temuan Butarbutar & Satriawan (2021), Andayani et al., (2022) dan Nurinyah & Ikbal (2022) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja. Sehingga jika variabel fasilitas kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja mengalami peningkatan juga, begitupun sebaliknya, saat variabel fasilitas kerja turun maka kinerja karyawan juga akan turun.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja

Dari uji statistic Kompensasi finansial (X_2) tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Hal tersebut tampak dengan adanya hasil *t-statistik* $0.248 < 1,96$ dan nilai *p-value* $0,804$ maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini mengindikasikan kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Dengan begitu, penelitian ini tak dapat digeneralisasi untuk semua populasi karyawan ditempat penelitian, tapi hanya menjelaskan sampel yang diteliti. Dari hitungan terhadap tingkat capaian responden (TCR) diperoleh hasil sebesar 75.14% dimana ini berada dalam kategori cukup. Meskipun PT Amanah Insanillahia telah memberikan kompensasi finansial terhadap karyawan dalam kategori cukup, tetap membutuhkan peningkatan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sesuai dengan yang dikatakan Kasmir (2019) jumlah kompensasi yang sesuai akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Temuan ini menandakan bahwa jika kompensasi finansial besar atau kecil tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawan pada PT Amanah Insanillahia, hal ini terjadi karena besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT Amanah Insanillahia adalah berdasarkan bagian kerja yang dikerjakan oleh karyawan dan karyawan tetap mempertahankan kinerja walaupun dengan jumlah kompensasi yang mereka terima karena bagi karyawan adalah yang penting mereka memiliki pekerjaan. Pada hal ini penulis juga menemukan disinilah fungsi variabel mediasi motivasi berfungsi, agar kinerja karyawan meningkat selain dibutuhkan kompensasi juga dibutuhkan memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia tidak dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Berdasarkan hasil uji statistic yang diperoleh bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja, bukan berarti faktor kompensasi finansial tidak perlu ditingkatkan, karena walaupun variabel ini tidak berpengaruh signifikan, namun pada dasarnya tetap saja manusia bekerja demi kompensasi yang mampu memenuhi kebutuhannya dalam kehidupan sehari-hari. Serta berdasarkan jawaban responden pada kuesioner penelitian bagian kompensasi finansial yang banyak menjawab pada rentang angka 1-3 yang artinya para karyawan merasakan kompensasi yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan mereka. Hasil temuan ini juga didukung oleh temuan Lakoy (2013), Rianda et al., (2022) dan Aromega et al.(2019) yang mengatakan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil uji statistic Fasilitas Kerja (X_1) mempengaruhi motivasi kerja (X_3). Hal ini dapat dilihat dengan adanya hasil *t-statistik* $3.423 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0.001 < 0,5$ maka ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang menandakan adanya fasilitas kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Hasil temuan ini sesuai dengan hasil temuan Butarbutar & Satriawan (2021) dan Alhayra et al., (2022) yang dalam penelitiannya bahwa fasilitas kerja mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga jika variabel fasilitas kerja mengalami peningkatan, variabel motivasi kerja meningkat juga, begitupun sebaliknya, saat variabel fasilitas kerja turun maka motivasi kerja karyawan juga akan turun.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja

Dari uji statistic kompensasi finansial (X_2) mempengaruhi motivasi kerja pegawai (X_3). Hal ini dapat dilihat dengan adanya hasil *t-statistik* $2.714 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,007 < 0,5$, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang menunjukkan kompensasi finansial mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Hasil temuan ini juga searah dengan Widodo (2017) dan Purwanto et al., (2021) yang mengatakan kompensasi finansial mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga jika variabel kompensasi finansial meningkat maka variabel motivasi kerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya, saat variabel kompensasi finansial turun maka motivasi kerja karyawan juga akan turun.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari uji statistic Motivasi Kerja (X_3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Dapat dilihat pada hasil *t-statistik* $7.659 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,5$ maka bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Hasil perhitungan dari tingkat capaian responden (TCR) pada variabel motivasi kerja sebesar 77,53% dimana ini berada dalam kategori cukup. Artinya pada PT Amanah Insanillahia motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik, tapi masih perlu adanya upaya peningkatan, dikarenakan dengan tingginya motivasi kerja, bisa meningkatkan kinerja yang karyawan miliki.

Hasil temuan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Butarbutar & Satriawan (2021), Prasetyo et al., (2021) dan Sembiring (2021) yang dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Sehingga jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja meningkat juga, begitupun sebaliknya, saat variabel motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan menurun juga.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Dari uji statistic pengaruh tidak langsung Fasilitas Kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh motivasi kerja (X_3) ialah berpengaruh secara signifikan. Dapat dilihat dengan adanya hasil *t-statistik* $3.396 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,001 < 0,5$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi pada penelitian ini.

Hasil temuan ini searah dengan Mustaqimah et al., (2022) yang dalam penelitiannya bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sehingga bila variabel fasilitas kerja mengalami peningkatan variabel kinerja akan meningkat juga, begitupun sebaliknya, saat variabel fasilitas kerja turun maka kinerja karyawan juga akan turun.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Dari uji statistic pengaruh tidak langsung kompensasi finansial (X_2) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh motivasi kerja (X_3) adalah berpengaruh secara signifikan. Dapat dilihat pada hasil *t-statistik* $2.239 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,025 < 0,5$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang menandakan kompensasi finansial yang dimediasi oleh motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi pada penelitian ini.

Hasil temuan ini searah dengan Yulianti & Utami (2019) dan Asmarini et al., (2022) yang dalam penelitiannya bahwa kompensasi finansial yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Sehingga jika variabel motivasi kerja mampu menjadi variabel pemediasi antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Dimana jika kompensasi finansial meningkat maka motivasi kerja meningkat dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Finansial melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia Kabupaten Tanah Datar, maka bisa diambil kesimpulan bahwa, pertama variabel Fasilitas Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia, kedua variabel Kompensasi Finansial tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia, ketiga variabel Fasilitas Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Amanah Insanillahia, keempat variabel Kompensasi Finansial mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Amanah Insanillahia, kelima Variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Amanah Insanillahia, keenam variabel Motivasi Kerja mampu menjadi variabel media antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan ketujuh variabel Motivasi Kerja mampu menjadi variabel media antara Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- 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).
- Arfadz, A. A., & Sihombing, M. (2021). Pengaruh Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Proceeding SEDRIABDI*, 1(1), 1095–1109.

- 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.
- 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>
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan Di Kota Batam Yang Melalui Motivasi Kerja. ... : *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(September), 284–299.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Cetakan Ke-5)*. Rajawali Pers.
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 1(4), 771–781.
- Mustaqimah, S., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo. *Material Safety Data Sheet*, 33(1), 111–112.
- Nurinyah, & Iqbal, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima 1,2. 2(7).
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/Aj.v1i2.20>
- Purwanto, P., Laila, Dakhi, P., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 68–77.
- Rianda, S., Winarno, A., & Telkom, U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland. IX, 192–203.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi (Cetakan K)*. Alfabeta.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Yulianti, P., & Utami, W. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 21(1).