

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA PT ASAM JAWA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**Nama : Al-Farriz Wahyu Pratama**  
**NPM : 1705160514**  
**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITASMUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Mei 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : **AL FARRIZ WAHYU PRATAMA**  
NPM : **1705160514**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**

Dinyatakan : **(A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

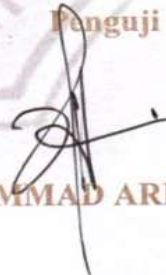
**Tim Penguji**

**Penguji I**



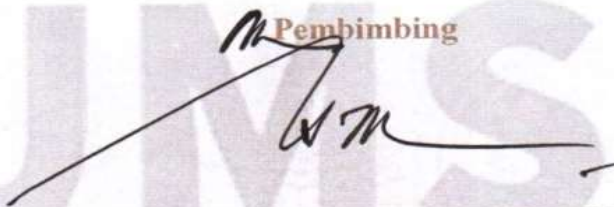
**Assoc. Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE., M.M.**

**Penguji II**



**MUHAMMAD ARIF, SE., M.M.**

**Pembimbing**



**Dr. HAZMANAN KHAIR, SE., MBA**

**Panitia Ujian**

**Ketua**



**Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si**

**Sekretaris**



**Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : AL FARRIZ WAHYU PRATAMA

NPM : 1705160514

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing

  
Dr. HAZMANAN KHAIR, SE., M.B.A.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

  
Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Al Farriz Wahyu Pratama  
NPM : 1705160514  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Dr. Hazmanan Khair, SE., MBA  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Asam Jawa Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki LBM, pastikan sinkron & idak.	5/05/23	
Bab 2	Kuasai referensi yg dipakai	5/05/23	
Bab 3	Ok	5/05/23	
Bab 4	Perbaiki - Simpulkan Pembahasan	10/5/23	
Bab 5	Ok	10/5/23	
Daftar Pustaka	Ok	10/5/23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang	5/05/23	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dr. HAZMANAN KHAIR, SE., MBA

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Al Farriz Wahyu Pratama  
NPM : 1705160514  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Asam Jawa Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023  
Pembuat Pernyataan  
  
76662AKX450623873  
**Al Farriz Wahyu Pratama**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ASBTRAK

# PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT ASAM JAWA MEDAN

Oleh

Al-Farriz Wahyu Pratama

email: [alfarrizwahyoe@gmail.com](mailto:alfarrizwahyoe@gmail.com)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Asam Jawa Medan, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kuantitatif. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. pada PT. Asam Jawa Medan. Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Asam Jawa Medan.

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

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK FACILITIES ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH  
WORK MOTIVATION AT PT ASAM JAWA  
MEDAN**

**By**

***Al-Farriz Wahyu Pratama***

***email: alfarrizwahyoe@gmail.com***

The purpose of this study was to determine the effect of influence and work facilities on employee performance through work motivation at PT Asam Jawa Medan, either directly or indirectly. This study uses a quantitative associative research approach. The data analysis technique uses path analysis. The results showed that compensation has no effect on employee performance at PT. Medan Javanese Tamarind. Work facilities have a significant positive effect on employee performance. at PT. Medan Javanese Tamarind. Motivation has no significant positive effect on employee performance at PT. Medan Javanese Tamarind. Compensation affects the work motivation of employees at PT. Medan Javanese Tamarind. work facilities have a significant positive effect on employee motivation at PT. Medan Javanese Tamarind. Compensation affects performance through employee motivation at PT. Medan Javanese Tamarind. Work facilities affect employee performance through work motivation at PT. Medan Javanese Tamarind.

Keywords: Compensation, Work Facilities, Performance, Motivation

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **‘Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Pada PT. Asam Jawa Medan’**. Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. Adapun tujuan penulis skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana (S. M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Mama saya Tenty Wahyuni dan Ayah saya Budiono yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof . H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE., MBA selaku Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
10. Bapak / Ibu Pimpinan PT. Asam Jawa Medan beserta seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.
11. Buat teman saya stambuk 2017 , intan , nurul , alam dan rahmad serta kelas manajemen J pagi yang telah memberikan doa dan dukungan dalam membuat skripsi ini

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Amin ya rabbal'amin....*

**Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.**

Medan, Mei 2023  
Penulis

**Alfarriz-Wahyu Pratama**  
**NPM.1705160514**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian ‘ .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	13
2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja .....	15
2.1.2 Kompensasi .....	16
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	17
2.1.2.3 Indikator Kompensasi .....	19
2.1.2.4 Tujuan Kompensasi .....	20
2.1.3 Fasilitas Kerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	21
2.1.3.2 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja .....	22
2.1.3.3 Indikator Fasilitas Kerja .....	23
2.1.3.4 Fungsi-Fungsi Fasilitas Kerja .....	24
2.1.4 Motivasi Kerja .....	24
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	24
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ....	25
2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja .....	26
2.1.4.4.Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	29
2.2.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja .....	29
2.2.2 Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja .....	30
2.2.3 pengaruh kompensasi terhadap motivasi .....	31
2.2.4 Pengaruh Fasilitas kerja terhadap motivasi .....	31
2.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	32
2.2.6 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi	33

2.2.7 Pengaruh fasilitas terhadap kinerja melalui motivasi .....	33
2.3 Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	36
3.2 Defenisi Operasional .....	36
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	40
3.5 Teknik Pengambilan Data .....	40
3.6 Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	44
4.2 Pembahasan .....	58
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran .....	64
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	32
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi .....	32
Tabel 3.3 Indikator Fasilitas Kerja .....	33
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	33
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian .....	34
Tabel 3.6 Populasi .....	35
Tabel 3.7 Teknik Pengambilan Data .....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
Tabel 4.4 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi .....	46
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Fasilitas Kerja .....	47
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi .....	48
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....	49
Tabel 4.8 Composite Reliability .....	50
Tabel 4.9 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) .....	51
Tabel 4.10 R-Square .....	52
Tabel 4.11 F-Square .....	53
Tabel 4.12 Direct Effect.....	55
Tabel 4.13 Indirect Effect .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	25
Gambar 2.2 Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja .....	26
Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi .....	26
Gambar 2.4 Pengaruh Fasilitas Terhadap Motivasi .....	27
Gambar 2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	28
Gambar 2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi .....	28
Gambar 2.7 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Melalui Motivasi .....	29
Gambar 2.8 Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi .....	30
Gambar 4.1 Efek Mediasi .....	56

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan, hal yang terpenting dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Setiap perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam perusahaan, meliputi semua orang-orang yang melakukan aktivitas.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi. Karena sumber daya manusia yang menentukan tercapainya tujuan dari perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Arianty et al., 2016)

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja (job performance). Menurut (Supatmi et al., 2013) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Latief et al., 2019)

Setiap perusahaan harus selalu memperhatikan para kinerja karyawannya dengan memiliki kinerja yang baik dari sumber daya yang berkualitas maka sangat mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, jika kinerja karyawan tinggi maka produktivitas perusahaan menjadi produktif, dan juga mudah mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Karomah & Aldiansyah, 2019). Program kompensasi hendaknya ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, dan wajar berdasarkan undang-undang yang berlaku serta memperhatikan konsistensi internal maupun eksternal (Karomah & Aldiansyah, 2019).

(Dwianto et al., 2019) dalam penelitian yang dilakukan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memberikan dampak yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan dan dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut (Ridwan & Adji, 2022) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan



perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. (Chasanah & Rustiana, 2017) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh fasillitas kerja terhadap kinerja karyawan.Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor,maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

Begitu pula halnya dengan PT Asam Jawa Medan dimana terdapat masalah yang terjadi saat proses kerja yang disebabkan oleh fasilitas yang kurang baik.Terjadinya kendalah saat bekerja yaitu saat proses kerja seperti mengadakan rapat kurang maksimalnya mesin proyektor yang digunakan dan juga ruang kerja yang digunakan karyawan tidak memadai hal ini membuat kinerja karyawan menjadi tidak efisien

Dari hal ini dapat dilihat bahwa fasilitas kerja yang kurang baik berdampak pada proses kerja karyawan dan juga menciptakan kualitas kerja karyawan menurun, salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai.

Selain fasilitas kerja,motivsai kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat bekerja secara efisien dan saling bekerja sama untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut (Supriyanto & Mukzam, 2018) motivasi merupakan upaya untuk mendorong seorang karyawan mau untuk melakukukan dan rela memberikan

kemampuan dalam bentuk ketrampilan dan tenaga dan waktunya untuk mengerjakan berbagai kegiatan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam tujuan untuk mencapai dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi kerja dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Arisanti et al., 2019) menyatakan bahwa ada berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karyawan mendapat motivasi kerja dari atasan maka akan membuat karyawan dapat bekerja dengan efisien dan efektif, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Perusahaan PT Asam Jawa Medan adalah salah satu perusahaan swasta nasional, yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak, hasil produksi ini kemudian dijual dipasar dalam negeri.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, fasilitas kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu kecenderungan permasalahan sumber daya manusia (SDM) pada karyawan yang menurunnya kualitas kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi dalam kualitas hasil kerja karyawan itu sendiri.

Terdapat masalah kinerja karyawan dimana dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan ini dapat menghambat PT Asam Jawa dalam mencapai tujuannya dan juga jika terjadi suatu masalah dalam kegiatan pekerjaan

yang ada dalam perusahaan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Dalam Kompensasi juga terjadi permasalahan, dimana kompensasi yang diterimanya karyawan mengalami penerimaan kompensasi yang berbeda-beda dan tidak secara merata, dan juga kompensasi yang diterima juga tidak sesuai dengan apa yang mereka terima dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Terdapat masalah dalam fasilitas kerja yaitu tidak memadainya fasilitas kerja yang diberikan PT Asam Jawa Medan kepada karyawannya dan hal itu dapat menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terjadinya kendala pada saat proses kerja pada saat melakukan pekerjaan, dimana ruang kerja yang disediakan PT Asam Jawa Medan tidak dapat memadai seperti meja kantor dan juga komputer yang tersedia di ruangan. Dari fenomena yang dilihat bahwa fasilitas yang kurang lengkap dapat menjadikan kualitas karyawan menjadi menurun.

Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan fasilitas kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan.

Terdapat juga masalah motivasi kerja yaitu dikarenakan pemberian motivasi yang kurang baik maka tidak merangsang karyawan untuk bersemangat bekerja dan melakukan pekerjaan secara acuh tak acuh. Seharusnya pemimpin memberikan motivasi kerja yang tinggi sehingga ada dorongan karyawan untuk meningkatkan kualitasnya dalam melakukan pekerjaan.

Untuk itu PT Asam Jawa Medan dalam Kompensasi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja harus sangat diperhatikan, karena ini merupakan hal yang sangat penting menyangkut kemajuan karyawan dalam hal kinerja dan juga untuk kemajuan perusahaan. Jika kompensasi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja dapat terpenuhi maka karyawan akan bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan PT Asam Jawa Medan. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang“ **Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada PT Asam Jawa Medan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat maka suatu penelitian sangat sukar dalam hasil rumusan.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada PT. Asam Jawa Medan adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PT Asam Jawa Medan belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
2. Adanya ketidakmerayaan kompensasi yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.
3. Terhambatnya proses kerja disebabkan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan tidak dapat memadai jalan nya pekerjaan.
4. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh PT Asam Jawa Medan, sehingga tidak merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik.

### 1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, budaya kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, fasilitas kerja namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada kompensasi, fasilitas kerja dan motivasi kerja. Selain itu motivasi kerja dalam penelitian ini dijadikan sebagai variable intervening.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini,yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Asam Jawa Medan ?
2. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa Medan ?
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Asam Jawa Medan?
4. Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Asam Jawa Medan?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asam Jawa Medan ?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT. Asam Jawa Medan?
7. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Asam Jawa Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Asam Jawa Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asam Jawa Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT Asam Jawa Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja di PT. Asam Jawa Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asam Jawa Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja di PT Asam Jawa Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di PT.Asam Jawa Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Asam Jawa Medan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/instansi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja karyawan di PT Asam Jawa Medan. Mengenai pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Asam Jawa Medan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Arda, 2017) kinerja ialah hasil dari pekerjaan dari seorang karyawan, selama periode khusus tersebut dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar, misalnya sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati secara bersama.

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dikerjakan seorang individual masing-masing karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan hasil dari kinerja dari seorang karyawan tersebut tidak dapat dilihat disaat itu juga.

Sedangkan menurut (Sangkaen et al., 2019) kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang sangat penting dalam mencapai tujuannya, dengan suasana perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan juga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya.

Menurut (Alfiasnyah, 2021) Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat meliputi kuantitas dan kualitas sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan



tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk mencapai sasaran, visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas yang di kemukakan beberapa ahli, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

##### **1. Fasilitas kantor**

Fasilitas kantor merupakan sarana penunjang seorang karyawan dalam melakukan kegiatan dan menyelesaikan pekerjaannya. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, hal ini akan berdampak pada penurunan karyawan.

##### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

##### **3. Prioritas Kerja**

Perusahaan perlu memberikan prioritas kerja yang jelas untuk karyawan. Karyawan akan merasa bingung jika perusahaan memberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

#### 4. Supportive Boss

Sebagai Atasan yang baik harus mampu dan mau mendengarkan pendapat dari para karyawannya. Dan juga memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengemukakan pendapat ataupun idenya.

#### 5. Bonus

Karyawan akan bekerja dengan senang hati dan bersemangat jika perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan juga mencapai lebih dari target standar yang ditetapkan.

Adapun menurut (Lina, 2014) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki 2 faktor yakni :

1. Faktor motivasi, yaitu terjadi dikarenakan perilaku seorang karyawan dalam menghadapi segala tekanan ketika melakukan pekerjaan. Motivasi adalah kesadaran yang ada pada dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Faktor Kemampuan, yaitu Menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dengan tujuan untuk mempermudah karyawan melakukan pekerjaan yang dilakukannya dan tercapainya kinerja yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut (Syahputra & Tanjung, 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang dari dalam diri seorang karyawan, seperti latar belakang pendidikan seorang karyawan yang dimana untuk menempatkan karyawan tersebut ke dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang ditemuinya .

2. Faktor Eksternal, yaitu Faktor yang harus juga diperhatikan perusahaan seperti lingkungan pekerjaan yang aman dan juga tidak menimbulkan kerusuhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Dari penjelasan yang tertera di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat lah banyak, perusahaan harus memperhatikan semua faktor untuk menjamin kelangsungan kegiatan yang ada di perusahaan, sehingga kinerja karyawan dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk terlearisasikan nya tujuan yang ingin di capai perusahaan.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Nabawi, 2019) indikator-indikator dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi, yaitu karyawan harus mengerti tujuan dari perusahaan dan juga tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan atas tugas-tugas nya dalam melakukan pekerjaan
2. Inovasi, yaitu karyawan memiliki gagasan baru untuk saling mendiskusikan kepada pihak perusahaan maupun sesama karyawan di lingkungan pekerjaan.
3. Kecepatan kerja, yaitu Melakukan pekerjaan yang diberikan dengan cara efektif dan efisien.
4. Keakuratan kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan teliti tanpa harus ada kesalahan yang terjadi.
5. Kerja sama, yaitu kemampuan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja yang lainnya tanpa harus ada keributan yang terjadi di organisasi/instansi.

Sedangkan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Adalah hasil dari kualitas pekerjaan yang dilakukan dapat memuaskan dan juga sudah sesuai standar pekerjaan yang dikerjakan.

2. Kuantitas

Adalah Jumlah kegiatan ataupun pekerjaan yang telah di selesaikan oleh karyawan.

3. Ketetapan Waktu

Adalah Penempatan waktu yang telah di tentukan dalam penyelesaian tugas tugas yang diberikan.

4. Efektivitas Biaya

Adalah Sumber daya yang terdapat di organisasi seperti manusia, memaksimalkan pekerjaan dengan baik sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan biaya yang sebesar-besarnya.

5. Hubungan antar perorangan

Adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat berkembang nya perasaan saling menghormati, itikad baik dan kerja sama antar karyawan dengan karyawan dan juga karyawan dengan atasan.

Adapun menurut (Aryana & Winoto Tj, 2017) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja yakni Kebersihan karyawan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja, kephahaman dengan standar kerja yang diberikan

2. Kuantitas kerja yakni, Kesesuaian jumlah yang di produksi dengan tujuan kerja, ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja
3. Pelaksanaan tugas yakni, Keahlian karyawan dalam menjalankan tugas, efisiensi dan efektifitas dalam menangani sumber daya / karyawan, kemampuan bekerja sama dengan sesama rekan kerja.
4. Tanggung jawab yakni Kemauan seorang karyawan dalam menjaga reputasi perusahaan dan juga inisiatif dalam mengerjakan tugas.

#### **2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien karna adanya kebijakan yang telah di tetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) Penilaian kinerja memberikan manfaat bagi kedua pihak yaitu perusahaan ataupun pegawai. Berikut manfaat dari penilaian kinerja pegawai:

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai karena adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.

Menurut (Sadili, 2013) manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kinerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kebutuhan latihan, demikian pula dengan kinerja yang baik memungkinkan mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja dapat mengarahkan keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut (U. Fauzi, 2014) kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan seorang karyawan kepada organisasi/instansi.

Sedangkan menurut (D. S. Harahap & Khair, 2019) menjelaskan kompensasi merupakan, semua jenis penghargaan yang berupa uang maupun non-uang yang diberikan kepada karyawan yang diberikan secara tepat dan wajar atas kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi/instansi.

Adapun Menurut (Kurniawan et al., 2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, berbentuk barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai jasa/imbalance yang diberikan kepada instansi.

(Sinollah, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan wajib yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, dan dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di wilayah tersebut sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut (Jufrizen, 2018) kompensasi merupakan balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditetapkan sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterima.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis memahami dan menyimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk timbal balik antara karyawan dan perusahaan dikarenakan telah memberikan kontribusinya untuk mencapai prestasi atas hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut (Sabrina, 2021) faktor yang mempengaruhi kompensasi yakni :

##### **1. Faktor Internal**

###### **a. Dana Organisasi**

Dana yang dimiliki oleh instansi/organisasi dalam menentukan pemberian dana kompensasi kepada karyawan.

b. Serikat Pekerja

Serikat pekerja untuk membantu pekerja dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan sesuai pekerjaan karyawan.

2. Faktor Pribadi Karyawan

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja berpengaruh dengan pemberian kompensasi baik dari prestasi kerja karyawan yang bisa juga mendorong produktivitas kerja mereka.

b. Posisi dan Jabatan

Semakin tinggi jabatan karyawan maka semakin besar juga tanggung jawabnya, dan dengan begitu semakin besar kompensasi yang diterimanya

c. Pendidikan dan pengalaman

Pendidikan tinggi dan pengalaman yang sangat banyak maka perusahaan dapat memberikan kompensasi yang besar atas keprofesionalan seorang karyawan.

3. Faktor eksternal

a. Biaya hidup yang besar

Penetapan kompensasi berdasarkan harus sesuai dengan besarnya biaya hidup di tempat karyawan bekerja.

b. Kebijakan pemerintah

Negara yang menentukan standar upah minimum, jam kerja, dan penentuan usia kerja maksimal agar terhindar dari praktek kemiskinan.



c. Kondisi Perekonomian

Kondisi perekonomian yang tinggi akan mendapat nilai kompensasi besar yang di bayarkan oleh perusahaan dan juga akan menghargai sumber daya manusia nya.

### 2.1.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut (Khair, 2018) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi sebagai berikut :

1. Keadilan

Dalam pemberian kompensasi perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan. Dalam pemberian kompensasi, seperti upah, gaji, bonus penting sekali di lihat masalah keadilan. Keadilan bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus adanya hubungan antara pengorbanan ( input) dengan (output).

a. Pengorbanan (*input*)

Suatu jabatan yang diduduki seorang karyawan sesuai dengan spesifikasi yang telah terpenuhi dengan tujuan semakin tinggi pengorbanan karyawan maka semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

b. Penghasilan (output)

Pemberian upah yang diberikan kepada karyawan harus ada rasa keadilan yang di hadirkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

2. Kelayakan dan Kewajaran

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara sesuai dengan kelayakan dan kewajaran dan juga harus sesuai dengan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minimum atau upah minimum sesuai dengan kebutuhan pemerintahan.

Adapun menurut (Tamali & Musanip, 2019) indikator indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi adalah :

1. Gaji

Uang yang dikeluarkan setiap bulan nya dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

2. Upah

Uang yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasari sesuai jam kerja.

3. Insentif

Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang melakukan pekerjaan secara overtime.

4. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diluar gaji pokok/pendapatan gaji utama nya.

5. Fasilitas

Sarana penunjang yang diberikan kepada karyawan dalam memudahkan karyawan melakukan kinerja nya.

#### **2.1.2.4 Tujuan Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pasti memiliki tujuan yakni berupa pemberian nafkah untuk karyawan beserta keluarga nya, meningkatkan prestasi karyawan.

Menurut (Arianty et al., 2016) tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan

2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
4. Menunjukkan penghargaan dan perilaku adil perusahaan terhadap karyawan.

### **2.1.3 Fasilitas Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) Fasilitas kerja ialah perlengkapan/fasilitas untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pendorong untuk bekerja lebih produktif dan menambah semangat karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Adapun Menurut (Sitompul, 2018) Fasilitas kerja juga merupakan sarana yang dipakai oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan perusahaan, memiliki manfaat dalam waktu secara permanen dan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh karyawan sesuai dengan lingkungan pekerjaan maupun fungsi fasilitas dalam melakukan pekerjaan (Darma et al., 2018).

Menurut (Sari, 2016) fasilitas kerja adalah alat atau prasarana yang digunakan untuk mendapatkan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan.

(Ganie & Abidin, 2017) mengatakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memudahkan mereka melakukan pekerjaan dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

Menurut (Dahlius & Mariaty, 2016) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut:

1. Mesin dan peralatan

Semua peralatan yang di gunakan karyawan dalam melakukan semua pekerjaan dan mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

2. Prasarana

Fasilitas pendukung yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan seperti toilet yang bersih dan layak untuk dipakai.

3. Perlengkapan kantor

Fasilitas yang mendukung kegiatan perusahaan seperti perabotan yang tersedia dikantor(meja,kursi,lemari, dan lainnya.)

4. Peralatan inventaris

Alat yang digunakan dalam perusahaan untuk melakukan kinerja didalam nya seperti persediaan inventaris kendaraan, inventaris kantor, dan laboratorium.

5. Tanah

Asset yang sangat bagus dalam pembangunan gedung kantor.

6. Bangunan

Fasilitas yang di mendukung kegiatan perusahaan secara nyaman dan tentetam bagi karyawan.

## 7. Alat Transportasi

Semua jenis peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan perusahaan seperti kendaraan (mobil, kreta dan lainnya).

### **2.1.3.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Indikator-indikator dari fasilitas kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja menurut (Kurnia et al., 2019) sebagai berikut :

1. Sesuai dengan kebutuhan
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
3. Mudah untuk digunakan
4. Mempercepat proses pekerjaan
5. Penempatan di tata dengan benar

Adapun menurut pendapat lain mengatakan, menurut (Chasanah & Rustiana, 2017) indikator dari fasilitas kerja yakni :

#### 1. Fasilitas Alat Kerja

Fasilitas alat kerja yang disediakan perusahaan kepada karyawan seperti alat kerja operasional seperti mesin kantor, komputer, printer dan lainnya.

#### 2. Fasilitas Sosial

Pendorong kerja fasilitas sosial harus juga diperhatikan perusahaan untuk kebutuhan individu karyawan dalam melakukan kegiatan setiap harinya, fasilitas sosial diantara lain seperti adanya kamar mandi, tempat ibadah, kantin dan lainnya.

### 3. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Semua jenis barang ataupun benda fisik yang memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam menjalankan tugas kantor seperti AC & kipas angin.

#### 2.1.3.4 Fungsi- Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut (Moenir, 2016) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa
- c. Kualitas produk yang lebih baik
- d. Ketetapan susunan dan stabilitas ukuran terjamin
- e. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Menurut (Munawirsyah, 2016), fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:\

1. Menyederhanakan proses kerja untuk menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik berupa barang maupun jasa.
3. Kualitas produk lebih terjamin.
4. Aktivitas lebih mudah.
5. Meningkatkan kenyamanan terhadap yang bersangkutan.

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Kurnia et al., 2019) motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan dan menjaga perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Farisi et al., 2020) motivasi kerja adalah aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya lebih terdorong dengan melakukan usaha terbaiknya agar tercapai tujuan dari perusahaan.

Adapun menurut (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) motivasi kerja merupakan suatu ambisi yang menonjol pada dalam diri seorang karyawan maupun dari luar seorang karyawan untuk melakukan suatu kegiatan perusahaan guna mencapai suatu tujuan.

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi kerja adalah keadaan mental dan sikap seseorang yang merangsang energi, mendorong tindakan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang membawa kepuasan ataupun mengurangi keseimbangan.

(Ekshsan, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian pelunis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang agar mewujudkan ambisi seseorang dalam bekerja untuk melakukan aktifitas tertentu dan juga mewujudkan tujuan dari perusahaan.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari faktor internal dan faktor eksternal yakni sebagai berikut:

##### **1. Faktor Internal**

Motivasi yang berasal dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan, akan lebih bermanfaat karena lahir dari dalam diri sendiri sehingga menghasilkan kemauan yang besar. Contoh dari faktor internal ini seperti memiliki ambisi dari diri sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapatkan keterampilan tertentu, membangun sikap yang positif, menikmati hidup dengan baik.

##### **2. Faktor Eksternal**

Faktor motivasi yang melalui pengaruh dari luar seseorang yang sulit dikendalikan dan dapat dengan cepat hilang karena dipengaruhi ajakan, perintah, maksud khusus, ucapan atau paksaan dari orang lain. Contoh motivasi eksternal, seseorang hanya ingin menerima hadiah, mendengar atau membaca kata-kata motivator dengan tujuan berdasarkan perintah dari atasan.

#### **2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Kadarisman, 2017) pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.



6. Meningkatkan produktivitas dan efisien.
7. Menumbuhkan Loyalitas karyawan pada perusahaan.

Selanjutnya menurut (Pasaribu, 2019) motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

#### **2.1.4.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator yang mengukur dari motivasi kerja menurut (Siswadi & Arif, 2021) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Terpenuhinya kebutuhan dari seorang karyawan dan juga keluarga dari karyawan tersebut dan juga membuat seorang karyawan bergairah dalam melakukan pekerjaan.

2. Kebutuhan Rasa aman

Suasana di lingkungan pekerjaan terasa nyaman dan aman serta rekan kerja yang berperilaku baik dan mendukung.

3. Kebutuhan Sosial

Seorang pimpinan yang melakukan secara adil terhadap semua karyawan dan juga pimpinan yang suka memperhatikan karyawannya

4. Kebutuhan Harga Diri

Karyawan yang memiliki prestasi, pemimpin dapat memberikannya sebuah hadiah ataupun penghargaan dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Peningkatan dari potensi maksimal seorang karyawan yang dikembangkan oleh pimpinan maupun juga dari perusahaan.

Adapun Menurut (Citra & Muhammad, 2019) indikator-indikator motivasi kerja yakni sebagai berikut:

1. Kerja keras

Prestasi kerja keras seperti munculnya motivasi dalam diri seseorang di tempat kerja dan tanggung jawab yang didasari bekerja keras dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

2. Orientasi masa depan

Seorang karyawan memiliki pengetahuan yang luas, inovatif, dan diterapkan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita – cita yang tinggi

Dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

4. Orientasi tugas

Orientasi tugas berdasarkan pemahaman makna pekerjaan yang dilakukan karyawan dan dikerjakan dengan terbaik serta keseriusan yang tinggi.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju berdasarkan sudut pandang dari motivasi yang muncul dalam diri karyawan untuk selalu mendapatkan ide dan cara menjalankan tugas lebih baik lagi.

6. Ketekunan

Sikap dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tanpa adanya rasa bosan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi setiap harinya.

7. Rekan kerja

Hubungan antar sesama rekan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan motivasi dari dalam diri antar sesama karyawan, dan motivasi tersebut muncul dengan sendirinya.

8. Pemanfaatan waktu

Dalam melakukan pekerjaan karyawan dalam menggunakan waktu bekerja dengan sebaik – baiknya sebagai memotivasi dalam diri karyawan itu sendiri.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan susunan struktur logis yang disusun untuk menjelaskan variable yang dipelajari dan dimana kerangka itu dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi logika untuk studi reaslistis yang empiris.

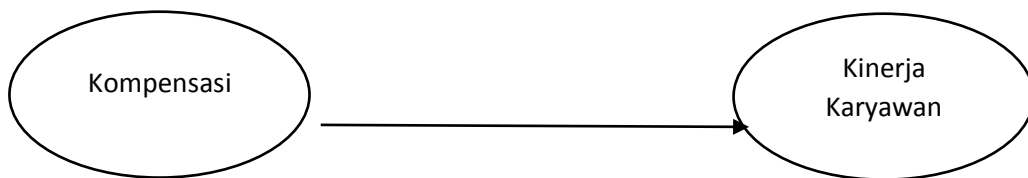
### **2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi yakni semua pendapatan yang berbentuk uang, baik barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan. Kompensasi menurut (Martinus & Budiyanto,

2016) sangat penting bagi karyawan karena mengharapkan imbalan berdasarkan kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Ketika perusahaan melakukan tindakan kenaikan gaji kepada karyawan maka dapat membangkitkan kinerja karyawan, salah satu tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja akan terpenuhi.

(Arifudin, 2019); (Martinus & Budiyanto, 2016) (Jufrizen, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



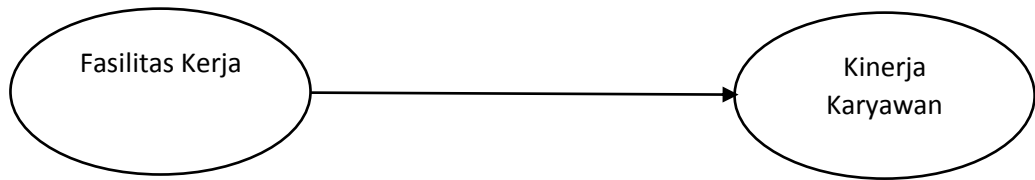
**Gambar 2.1 Paradigma penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

### **2.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja ialah sarana yang disediakan oleh secara lengkap perusahaan kepada karyawan untuk kemudahan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas kerja ini dapat diartikan suatu bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan kerja karyawan (Wahyuni, 2014).

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan karena apabila fasilitas tidak terpenuhi dan tidak layak untuk digunakan maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

(Oktavia, 2021), (Listyani, 2016), (E. Fauzi et al., 2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

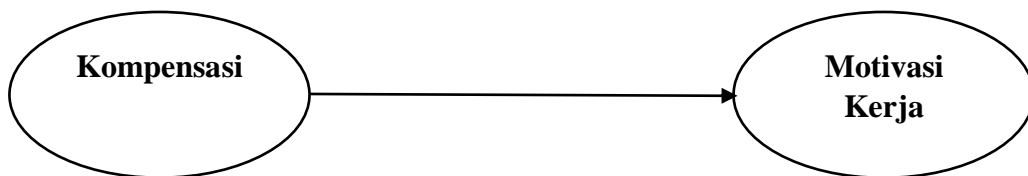


**Gambar 2.2 Paradigma penelitian pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja**

### 2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, karyawan yang mampu memiliki ambisi dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan untuk memelihara serta menjaga motivasi kerja karyawan (Ganta, 2014).

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan (Sembiring & Prasetio, 2018), (Muchzen et al., 2019) & (Indah Armantari et al., 2021) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

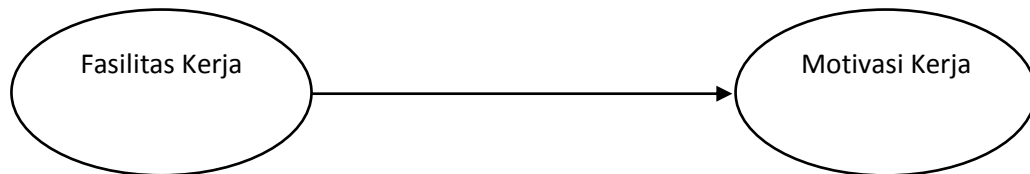


**Gambar 2.3 Paradigma penelitian pengaruh kompensasi terhadap motivasi**

### 2.2.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut (T. Hasibuan, 2018) Fasilitas kerja melingkup sarana dan prasarana kerja yang di berikan untuk karyawan oleh perusahaan dalam rangka memudahkan mereka bekerja dalam kesehariannya. Fasilitas kerja yang memadai dapat menjaga motivasi kerja setiap karyawan dan dengan tujuan untuk menjaga kesedian fisik dan mental yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Alhayra et al., 2022a) (Andayani et al., 2022) (Panjaitan et al., 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.



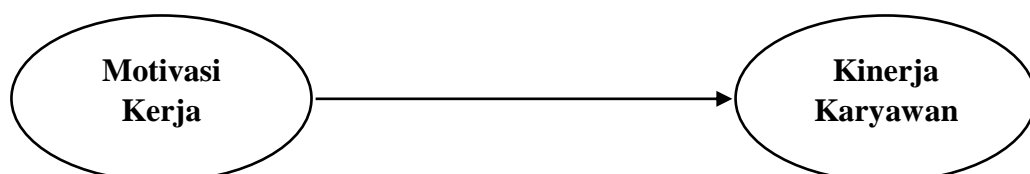
**Gambar 2.4 Paradigma penelitian pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja**

### 2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang dihadirkan perusahaan kepada karyawan dengan berkualitas maka seorang karyawan akan bekerja secara kualitas dan kuantitas dan juga perusahaan akan menjadi mudah untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan hasil yang ingin di tuju akan tercapai.

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) motivasi yang bertujuan untuk menjaga asset yang dimiliki suatu perusahaan terutama sumber daya manusia yang berkualitas, guna untuk meningkatkan kualitas dan juga meningkatkan keuntungan semua orang yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Yanuari, 2019), (Juliningrum & Sudiro, 2013) (Indah Armantari et al., 2021) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

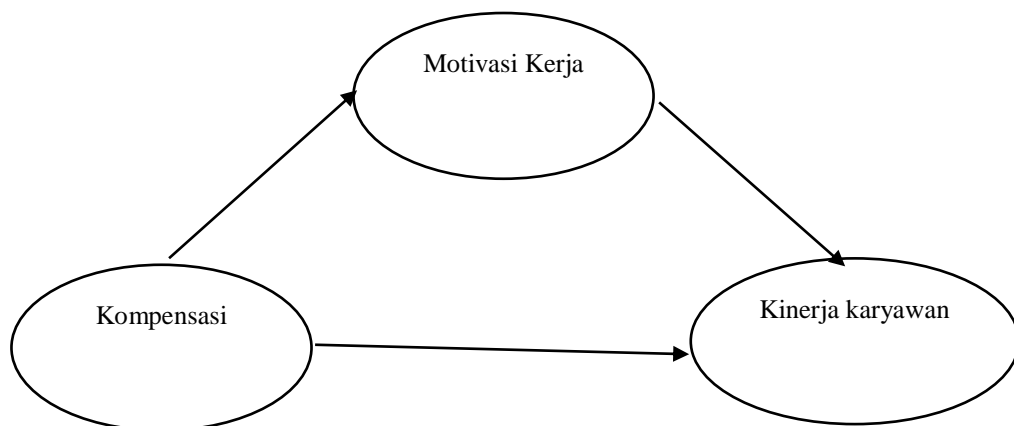


**Gambar 2.5 Paradigma penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja**

### 2.2.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

(Vera Subchanifa et al., 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Hal tersebut dikarenakan diberikannya bonus dan insentif dari atasan dan pemberian fasilitas yang memadai sehingga membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Indah Armantari et al., 2021); (Vera Subchanifa et al., 2020) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

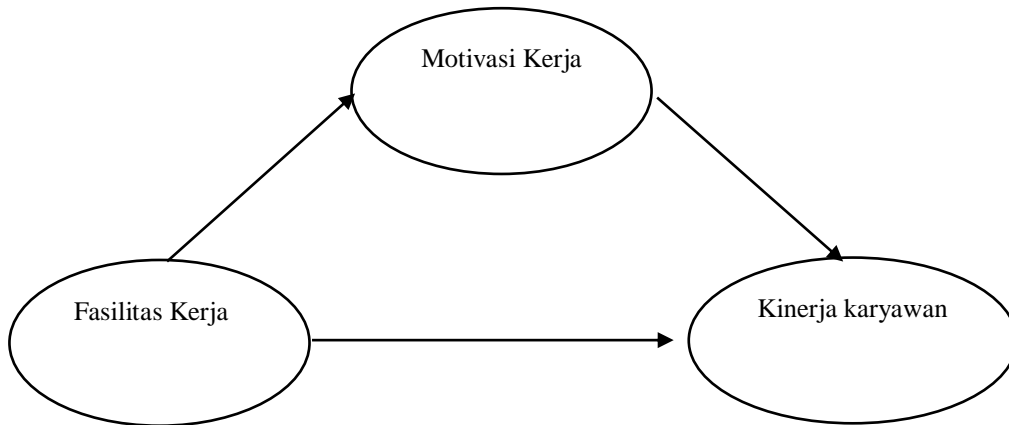


**Gambar 2.6 Paradigma penelitian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

### 2.2.7 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Menurut (Mustaqimah et al., 2022) Fasilitas Kerja diberikan perusahaan dengan kondisi yang layak pakai dan terjaga dengan baik akan membantu kelancara proses dalam bekerja dan pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

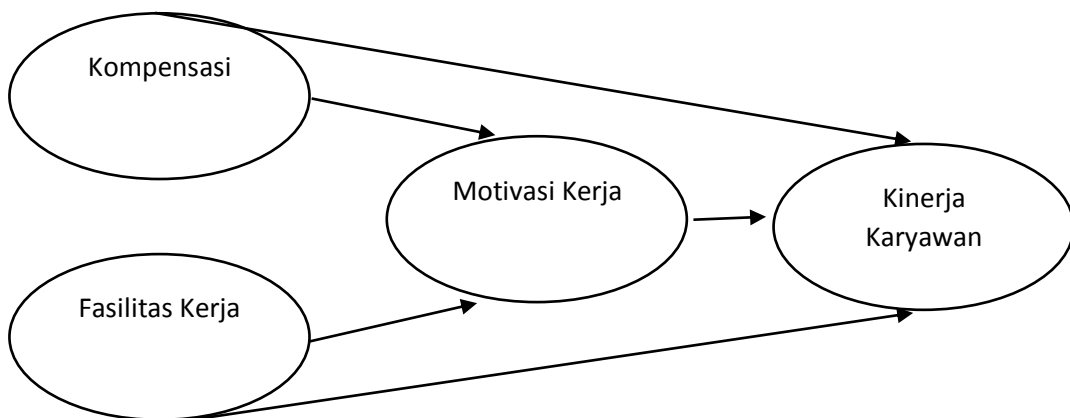
Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, (Mustaqimah et al., 2022) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.



**Gambar 2.7 Paradigma penelitian pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

semakin baik fasilitas yang diberikan, kompensasi yang diberikan memadai dengan yang dikerjakan, maka motivasi dalam bekerja akan meningkat.

karyawan mendapatkan motivasi yang berkualitas maka kinerja karyawan akan semakin baik. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.8 Paradigma penelitian pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja**



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Asam Jawa Medan.
4. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Asam Jawa Medan.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Asam Jawa Medan.
7. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Asam Jawa Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2014) jenis asosiatif memiliki makna permasalahan yang mengkaitkan satu variabel dengan variabel lainnya bahkan lebih. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menentukan analisis statistik dan penilaian secara yang sistematis. Penelitian yang dilakukan terdiri dari 4 variabel yaitu variabel Kompensasi(X1), Fasilitas Kerja (X2), Kinerja Karyawan(Y) dan Motivasi Kerja (Z)

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional terdiri atas empat variabel yaitu sebagai berikut:

##### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Muis et al., 2018) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan juga sesuai norma etika yang berlaku.

Adapun indikator kinerja (Aryana & Winoto Tj, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

<b>NO</b>	<b>Indikator Kinerja Karyawan (Y)</b>
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Pelaksanaan Tugas
4	Tanggung Jawab

**Sumber (Aryana & Winoto Tj, 2017)**

## 2. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Jufrizen, 2018) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan dari perusahaan seperti gaji yang adil dan layak untuk memenuhi kebutuhan seorang karyawan.

Indikator kompensasi menurut (Tamali & Musanip, 2019) mengemukakan bahwa indikator yang meliputi kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kompensasi(X1)**

<b>NO</b>	<b>Indikator Kompensasi(X1)</b>
1	Gaji
2	Upah
3	Insentif
4	Tunjangan
5	Fasilitas

**Sumber (Tamali & Musanip, 2019)**

### 3. Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas kerja adalah alat yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk fisik dan memiliki manfaat dalam waktu yang sangat panjang dan berguna di masa yang akan datang. Fasilitas kerja dapat diartikan menurut (Irfan et al., 2020) sebagai alat sarana yang memudahkan pegawai dalam hal melancarkan pekerjaan, fasilitas kerja juga sebagai sarana pendukung dalam berbagai kegiatan perusahaan yang berbentuk fisik serta juga dapat digunakan dalam kegiatan sehari-hari perusahaan. Adapun indikator Fasilitas kerja menurut (Chasanah & Rustiana, 2017) sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

<b>NO</b>	<b>Indikator Fasilitas Kerja (X2)</b>
<b>1</b>	Fasilitas Alat Kerja
<b>2</b>	Fasilitas Sosial
<b>3</b>	Fasilitas Perlengkapan Kerja

**Sumber (Chasanah & Rustiana, 2017)**

### 4. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan nya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja menurut (Tanjung, 2015) yaitu merupakan hal yang dapat mengubah perilaku manusia, motivasi juga sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan pekerjaan yang berlangsung secara paham. Adapun indikator dari Motivasi Kerja menurut (Siswadi & Arif, 2021) sebagai berikut:



### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### a. Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) populasi adalah Wilayah yang menjadi suatu objek yang totalitas secara menyeluruh dalam sebuah wilayah penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 orang.

**Tabel 3.6 Populasi**

<b>NO</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Orang</b>
<b>1</b>	Biro Personalia	27
<b>2</b>	Biro Keuangan	9
<b>3</b>	Biro Tranding	12
<b>Totall</b>		48

#### b. Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2014) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dimana peneliti akan menggunakan karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada PT. Asam Jawa Medan yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena populasinya relative kecil.

### 3.5 Teknik Pengambilan Data

#### 1. Angket/Kuesioner

Menurut (Juliandi et al., 2014) Angket/Kuesioner adalah Pertanyaan yang disusun oleh penulis untuk mengetahui persepsi responden penelitian tentang variable yang diteliti. Skala yang di gunakan adalah *Linkert* dengan kategori sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Teknik Pengambilan Data Bobot Nilai (SKOR)**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT NILAI (SKOR)</b>
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

**Sumber : (Juliandi et al., 2014)**

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh di PT. Asam Jawa Medan.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur yang digunakan secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan

kausalitas antar variabel(model casual) yang telah di tetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016)

## **2. Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

### **a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X1(Kompensasi) pengaruh X2 (Fasilitas Kerja) terhadap Y (Kinerja) yang melalui Z (Motivasi Kerja) .

Kesimpulan:

1. Pengaruh langsung variable X terhadap Z mempunyai Koefisien jalur  $<0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak,berarti pengaruh variable X terhadap Z adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variable X terhadap Y mempunyai koefisien  $<0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh variable X terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variable Z terhadap Y mempunya koefisien jalur(Original sample/O)  $<0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh variable Z terhadap Y adalah signifikan.

### **b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara satu variable dengan variable lain secara tidak langsung.



**c. *Partial Least Square (PLS)***

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial( Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat variable yang diajukan dalam penelitian ini, Masing-masing variable akan di analisis menggunakan software SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable.

**d. Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)**

Analisis efek mediasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung baik fasilitas kerja terhadap kinerja, kompensasi terhadap kinerja, fasilitas kerja terhadap motivasi kerja, kompensasi terhadap motivasi kerja, dan juga motivasi kerja terhadap kinerja. Serta pengaruh tidak langsung fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja.

Analisis efek mediasi menggunakan tahap analisis sebagai berikut:

1. Analisis model pengukuran/ *measurement model analysis (outer model);dan*
2. Analisis Model struktural/ *structural model analysis (inner model)*

**e. Analisis model Pengukuran (*Outer Models*)**

Analisis model pengukuran, *model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian antara lain : (1) Validitas dan reliabilitas konstruk(*construck reliability and validity*)dan (2) Validitas Diskriminan (*diskriminant validity*)

**f. Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)**

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian antara lain : (1) R-square  
3. F-Square; (3) Mediation effect; (a) Direct effect; (b) Direct effect; (c) Total effect.

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 6 pernyataan untuk variabel Fasilitas Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) dan 6 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 48 orang responden yaitu karyawan PT. Asam Jawa Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

##### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

4.1

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	75%
2	Perempuan	12	25%
Jumlah		48	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 36 orang (75%) sedangkan perempuan

sebanyak 12 orang (25%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 tahun	10	21%
2	26-35 tahun	14	29%
3	36-45 tahun	15	31%
4	> 45 tahun	9	19%
Jumlah		48	100%

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 36-45 tahun sebanyak 15 orang (31%), yang memiliki usia 18-25 tahun sebanyak 10 orang (21%), yang memiliki usia 26-35 sebanyak 14 orang (29%) dan untuk usia > 45 Tahun sebanyak 9 orang (19%).

## 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	9	19%
2	Diploma	4	8%
3	Sarjana	35	73%
Jumlah		48	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu SMA sebanyak 9 orang (19%), Diploma sebanyak 4 orang (8%), Sarjana sebanyak 35 orang (73%). Dari data tersebut

dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden didominasi oleh Sarjana sebanyak 35 orang atau 73%.

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.1.2.1. Kompensasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kompensasi yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Kompensasi**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima	27	4	3	1	13	48	100
2	Gaji yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari	34	4	1	5	4	48	100
3	Upah yang diberikan sudah layak dan adil	39	2	2	0	5	48	100
4	Upah yang diterima sudah sesuai dengan dengan peraturan pemerintah	32	5	1	3	7	48	100
5	Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan	29	4	3	2	10	48	100
6	Pemberian intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik	33	4	1	5	5	48	100
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan	22	24	2	0	0	48	100
8	Besarnya tunjangan sudah sesuai dengan resiko ekerjaan yang diterima	32	5	4	7	0	48	100
9	Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll	33	3	2	3	7	48	100
10	Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja	23	25	0	0	0	48	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukkan bahwa baik itu upah, gaji, intensif dan tunjangan serta fasilitas telah membuat kepuasan bagi karyawannya.

#### 4.1.2.2. Fasilitas Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Fasilitas Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Fasilitas Kerja**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja	27	4	3	1	13	48	100
2	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	30	3	0	1	14	48	100
3	Perusahaan memberikan fasilitas sosial seperti klub olah raga perusahaan	30	3	3	1	11	48	100
4	Perusahaan menyediakan tempat untuk tempat makan bersama.	31	5	1	3	8	48	100
5	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan	29	4	3	2	10	48	100
6	Fasilitas perlengkapan yang diberikan berkualitas tinggi	35	3	2	0	8	48	100
7	Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang berfungsi dengan sangat baik	32	4	5	1	7	48	100
8	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	34	5	4	0	5	48	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada variabel fasilitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang terbaik kepada karyawannya.

#### 4.1.2.4. Motivasi (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Motivasi**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	ST S		
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh- sungguh untuk mencapai target yang diberikan.	28	4	1	1	14	48	100
2	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.	31	5	2	1	9	48	100
3	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja	31	5	3	1	8	48	100
4	Saya sering berinteraksi dengan orang- orang disekitar tentang berbagai hal	29	4	3	2	10	48	100
5	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu tidak saya setuju.	20	23	5	0	0	48	100
6	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	32	5	4	2	5	48	100
7	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	30	5	3	3	7	48	100
8	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	28	8	6	0	6	48	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada variabel motivasi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mampu berbagi dengan sesama rekan kerja.

#### 4.1.2.4. Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Kinerja**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	27	4	3	1	12	48	100
2	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	30	3	0	1	14	48	100
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	38	2	2	0	6	48	100
4	Mampu menyelesaikan tugas walau lembur	31	5	1	3	8	48	100
5	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	33	3	3	4	5	48	100
6	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	28	8	0	2	13	48	100
7	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	3	2	3	2	11	48	100
8	Bekerja mengikuti prosedur perusahaan	34	3	2	0	9	48	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada variabel motivasi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mampu berbagi dengan sesama rekan kerja.

### 4.1.3 Analisis Data

#### 4.1.3.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* berikut ini hasil pengujiannya:

##### 1. *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.8**  
***Composite Reliability***

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Fasilitas Kerja (X2)	0.890
Kinerja (Y)	0.872
Kompensasi (X1)	0.814
Motivasi (Z)	0.646

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)**

Kesimpulan pengujian *composite reliability* pada tabel diatas yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel kinerja pegawai (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai (Y) adalah  $0.890 > 0.6$ .
- 2) Variabel Motivasi (Z) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability*



motivasi (Z) adalah  $0.646 > 0.6$ .

- 3) Variabel Kompensasi (X1) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* kompensasi (X1) adalah  $0.814 > 0.6$ .
- 4) Variabel fasilitas kerja (X2) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* fasilitas kerja (X2) adalah  $0.890 > 0.6$ .

## 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai  $HTMT < 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.10. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)***

	Fasilitas Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi (Z)
Fasilitas Kerja (X2)	0.765			
Kinerja (Y)	0.813	0.685		
Kompensasi (X1)	0.881	0.868	0.631	
Motivasi (Z)	0.899	0.886	0.898	0.606

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)**

Kesimpulan pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel X1 (kompensasi) terhadap X2 (fasilitas kerja) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.881 < 0,90$ , artinya *discriminant validity* baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 2) Variabel X1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja pegawai) nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0,868 < 0,90$ , artinya *discriminant validity* baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- 3) Variabel X2 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja) *Heterotroit-Monotrait Ratio*  $0,685 < 0,90$ , artinya *discriminant validity* baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 4) Variabel X1 (kompensasi) terhadap Z (motivasi) *Heterotroit-Monotrait Ratio*  $0,631 < 0,90$ , artinya *discriminant validity* baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 5) Variabel X2 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi) *Heterotroit-Monotrait Ratio*  $0,899 < 0,90$ , artinya *discriminant validity* baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 6) Variabel Z (motivasi) terhadap Y (kinerja pegawai) *Heterotroit-Monotrait Ratio*  $0,886 < 0,90$ , artinya *discriminant validity* baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

#### **4.1.3.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)***

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Mediation Effects*: (a) *Direct Effects*; (b) *Indirect Effects* dan (c) *Total Effects*. Berikut ini hasil pengujiannya:

##### **1. *R-Square***

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.11.**  
***R-Square***

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja (Y)	0.860	0.851
Motivasi (Z)	0.858	0.852

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) *R-Square Adjusted* model jalur I = 0,852. Artinya kemampuan variabel X yaitu kompensasi dan fasilitas kerja dalam menjelaskan Z (Motivasi) adalah sebesar 85,2% dengan demikian model tergolong moderat (sedang).
- 2) *R-Square Adjusted* model Jalur II = 0,851 artinya kemampuan variabel X kompensasi dan fasilitas kerja dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 85,1% dengan demikian model tergolong moderat (sedang).

## **2. *F-Square***

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.12.**  
***F-Square***

	Kinerja (Y)	Fasilitas Kejra (X2)	Kompensasi (X1)	Motivasi (Z)
Fasilitas Kerja (X2)	0.342			0.368
Kinerja (Y)				
Kompensasi (X1)	0.033			0.356
Motivasi (Z)	0.063			

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)**

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0,033, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X1 (kompensasi) terhadap Z (*organizational citizenship behavior*) memiliki nilai = 0,356 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X2 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0,342, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 4) Variabel X2 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi) memiliki nilai = 0.368 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel Z (motivasi) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0,063, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### **4.1.1.1 Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. Berikut ini hasil dari ketiganya:

### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Berikut kriteria pengujiannya:

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.13.**  
***Direct Effect***

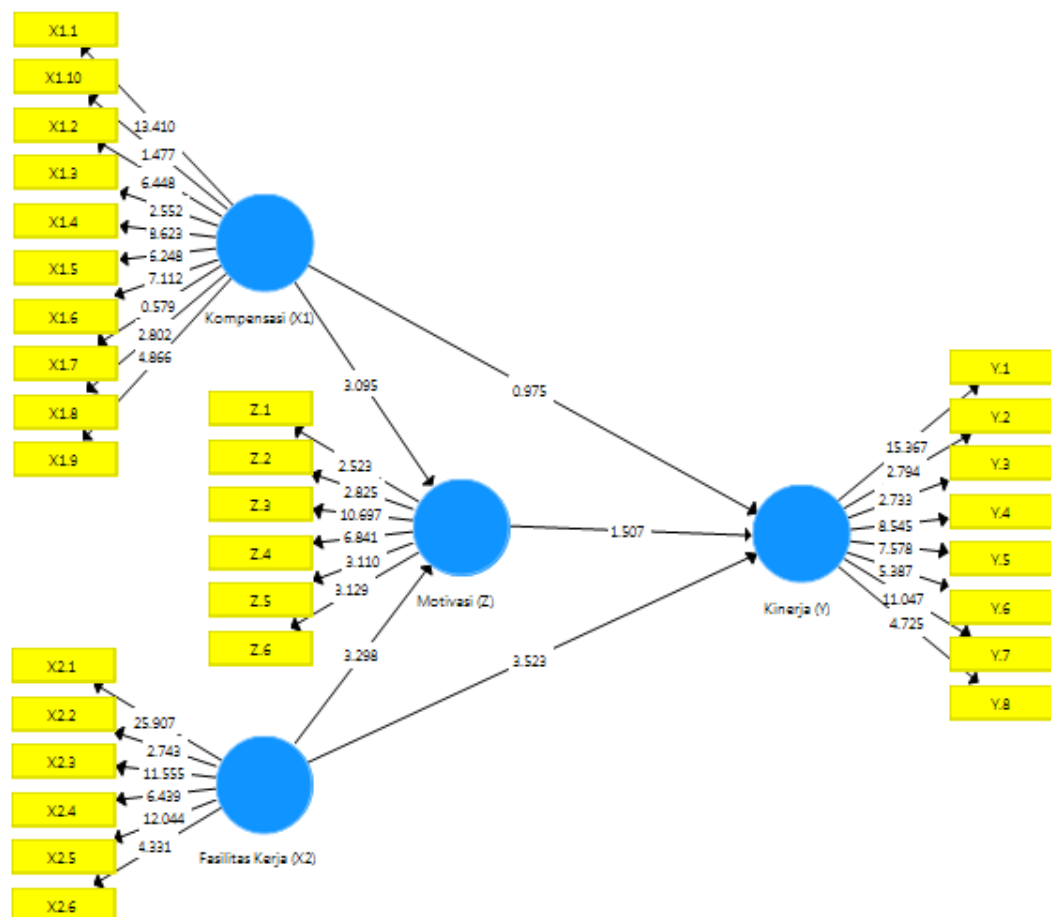
	<b>TStatistics( O/STDEV )</b>	<b>P-Values</b>
Fasilitas Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	3.523	0.000
Fasilitas Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	3.298	0.001
Kompnesasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.975	0.330
Kompnesasi (X1) -> Motivasi (Z)	3.095	0.002
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	1.507	0.132

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : koefisien jalur = 0.975 dan *P-Value* = 0.330 (> 0.05) artinya, tidak ada pengaruh X1 (kompnesasi) terhadap Y (kinerja).

- 2) X2 terhadap Y : koefisien jalur = 3.523 dan  $P\text{-Value} = 0.000 (< 0.05)$ , artinya, ada pengaruh X2 (Ifasilitas kerja) terhadap Y (kinerja).
- 3) X1 terhadap Z : koefisien jalur = 3.095 dan  $P\text{-Value} = 0.002 (< 0.05)$  artinya, X1 (kompensasi) memiliki pengaruh terhadap Z (motivasi).
- 4) X2 terhadap Z : koefisien jalur = 3.298 dan  $P\text{-Value} = 0.001 (< 0.05)$ , artinya, ada pengaruh X2 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : koefisien jalur = 1.507 dan  $P\text{-Values} = 0.132 (< 0.05)$ , artinya, tidak ada pengaruh Z (motivasi) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.



**Gambar 4.1.**  
**Efek Mediasi**

## 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kompensasi) dan (X2/fasilitas kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/motivasi) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/kompensasi) dan (X2/fasilitas kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.14.**  
***Indirect Effect***

	<b>TStatistics( O/STDEV )</b>	<b>P-Values</b>
Kompensasi (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	4.221	0.000
Fasilitas kerja (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	5.342	0.000

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.14 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) -> motivasi (Z) -> kinerja (Y) nilai TStatistics(|O/STDEV|) adalah 4221, dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (signifikan),

maka Z (motivasi) memediasi pengaruh X1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja).

- 2) Pengaruh tidak langsung fasilitas kerja (X2) -> motivasi (Z) -> kinerja (Y) nilai TStatistics(|O/STDEV|) adalah 5.342 dengan *P-Values*  $0.000 < 0.05$  (signifikan), maka Z (motivasi) memediasi pengaruh X2 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja).

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja, X1 terhadap Y dengan nilai TStatistics(|O/STDEV|) = 0.975 dan *P- Value* 0,330 dengan taraf signifikan  $0,330 > 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi yakni semua pendapatan yang berbentuk uang, baik barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan. Kompensasi menurut (Martinus & Budiyanto, 2016) sangat penting bagi karyawan karena mengharapkan imbalan berdasarkan kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Ketika perusahaan melakukan tindakan kenaikan gaji kepada karyawan maka dapat membangkitkan kinerja karyawan, salah satu tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja akan terpenuhi.

(Arifudin, 2019); (Martinus & Budiyanto, 2016) (Jufrizen, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh fasilitas kerja terhadap



kinerja pegawai, X2 terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3.523$  dan  $P-Value$  0,000 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja. Fasilitas kerja ialah sarana yang disediakan oleh secara lengkap perusahaan kepada karyawan untuk kemudahan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas kerja ini dapat diartikan suatu bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan kerja karyawan (Wahyuni, 2014).

Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan karena apabila fasilitas tidak terpenuhi dan tidak layak untuk digunakan maka kinerja karyawan akan menjadi rendah. (Oktavia, 2021), (Listyani, 2016), (E. Fauzi et al., 2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja, Z terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 1.507$  dan  $P-Value$  0,132 dengan taraf signifikan  $0,132 > 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Motivasi yang dihadirkan perusahaan kepada karyawan dengan berkualitas maka seorang karyawan akan bekerja secara kualitas dan kuantitas dan juga perusahaan akan menjadi mudah untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan hasil yang ingin di tuju akan tercapai.

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) motivasi yang bertujuan untuk menjaga asset yang dimiliki suatu perusahaan terutama sumber daya manusia yang berkualitas, guna untuk meningkatkan kualitas dan juga meningkatkan keuntungan semua orang yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Yanuari, 2019), (Julingrum & Sudiro, 2013) (Indah Armantari et al., 2021) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, X1 terhadap Z dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3.095$  dan *P-Value* 0,000 dengan taraf signifikan 0,002 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, karyawan yang mampu memiliki ambisi dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan untuk memelihara serta menjaga motivasi kerja karyawan (Ganta, 2014).

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan (Sembiring & Prasetyo, 2018), (Muchzen et al., 2019) & (Indah Armantari et al., 2021) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

#### **4.2.5 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh fasilitas terhadap motivasi, X2 terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,298$  dan *P-*

*Value* 0,001 dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi.

Menurut (T. Hasibuan, 2018) Fasilitas kerja melingkup sarana dan prasarana kerja yang di berikan untuk karyawan oleh perusahaan dalam rangka memudahkan mereka bekerja dalam kesehariannya. Fasilitas kerja yang memadai dapat menjaga motivasi kerja setiap karyawan dan dengan tujuan untuk menjaga kesedian fisik dan mental yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Alhayra et al., 2022b) (Andayani et al., 2022) (Panjaitan et al., 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

#### **4.2.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi, X1 terhadap Y melalui Z dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4.221$  dan *P-Value* 0,000 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini berarti variabel mediasi (motivasi) tidak menjadi mediator antara kompensasi dengan kinerja.

(Vera Subchanifa et al., 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Hal tersebut dikarenakan diberikannya bonus dan insentif dari atasan dan pemberian fasilitas yang memadai sehingga membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Indah Armantari et al., 2021); (Vera Subchanifa et al., 2020) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

#### **4.2.7 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi,  $X_2$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$  dengan nilai  $T\text{Statistics}(|O/STDEV|) = 5.342$  dan  $P\text{-Value} 0,000$  dengan taraf signifikan  $0,000 > 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini berarti variabel mediasi (motivasi) menjadi mediator antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai.

Menurut (Mustaqimah et al., 2022) Fasilitas Kerja diberikan perusahaan dengan kondisi yang layak pakai dan terjaga dengan baik akan membantu kelancara proses dalam bekerja dan pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, (Mustaqimah et al., 2022) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
5. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
7. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Asam Jawa Medan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin baik pencapaian tujuan dari perusahaan.

### 2. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu karyawan dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan antisipasi dan perbaikan dalam aspek personalnya. Sehingga faktor-faktor internal maupun eksternal yang telah dijelaskan pada penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi instansi.

### 3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel terikat, yaitu kompetensi dan fasilitas kerja, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan, pelatihan, disiplin dan lain sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiasnyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022a). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bukulumba. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303–314.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022b). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bukulumba. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANASI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(5), 303–314.
- Andayani, J. H., Srikaningsih, E., & Darmayanti, T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Dr. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 9(2), 1–11.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1), 101–117.
- Aryana, P., & Winoto Tj, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Sebatang. *Economic Education Analysis Journal*,



- 6(2), 433–446.
- Citra, L. M., & Muhammad, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Dahlius, A., & Mariaty, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 3(2), 1–13.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 3(2), 170–178.
- Dwianto, S. A., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 2(2), 209–223.
- Ekshsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaa Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fauzi, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi ,Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And PolitiC*, 1(1), 1–10.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Ganie, D., & Abidin, Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua(Binungan Suaran). *CAM: Change Agent For Management Journal*, 1(1), 17–29.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. *International Journal of Engeneering Technology,Management and Applied Sciences*, 2(6), 221–230.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23(Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan, T. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 3(1), 9–16.
- Indah Armantari, N. L., Widani Sugianingrat, I. A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Bali Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 275–289.
- Irfan, M., Rajindra, R., & T, S. (2020). Analisis Pengelolaan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sigi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(9), 492–498.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi , Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(4), 665–676.
- Kadarisman, K. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.

- Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 31–49.
- Khair, H. (2018). *Manajemen Kompensasi: Suatu Konsep Dan Praktis*. Madenatera.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan, K., Alam, S., & Albar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *NIAGAWAN*, 9(2), 114–124.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, Ek., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu- Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riser Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–87.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Reset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Moenir, M. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Baru. *Journal Of Management*, 2(1).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*,

- 6(1), 44–51.
- Mustaqimah, S., Karnadi, K., & Pramesti, R. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(1), 94–105.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *OTONOMI*, 21(1), 48–55.
- Panjaitan, M., Nurbasariah, N., Patigor, P., & Sukma, I. Y. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika-Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 1–9.
- Ridwan, W. A., & Adji, W. Z. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut. *Jurnal EKBIS*, 10(1), 1–9.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabrina, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press.
- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 98–106.
- Sari, P. U. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 505–519.
- Sembiring, J. H., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263–272.
- Sinollah, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 1 Jombang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3(1), 72–84.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan*

- Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37.
- Supatmi, E. M., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 25–37.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 141–146.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tamali, H., & Musanip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 55–68.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Vera Subchanifa, D. P., Suprepno, S., & Istiqomah, N. (2020). Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 4(2), 136–147.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 124–134.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.

## LAMPIRAN

### PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT ASAM JAWA MEDAN

---

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**  
**PEGAWAI PT. ASAM JAWA MEDAN**  
**Di Tempat**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Al-Farriz Wahyu Pratama (1705160514) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Al-Farriz Wahyu Pratama

#### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist**

(√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

**B. Identitas Responden**

No. Responden : .....

Umur : ..... (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  D3  S1  S2  S3

**VARIABEL KOMPENSASI (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Gaji</b>					
1.	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima					
2.	Gaji yang diberikan dapat menunjang kebutuhan karyawan sehari-hari					
	<b>Upah</b>					
3.	Upah yang diberikan sudah layak dan adil					
4.	Upah yang diterima sudah sesuai dengan dengan peraturan pemerintah					
	<b>Insentif</b>					
5.	Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan					
6.	Pemberian intensif kepada karyawan yang memiliki kinerja baik					
	<b>Tunjangan</b>					
7.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan					
8.	Besarnya tunjangan sudah sesuai					

	dengan resiko ekerjaan yang diterima					
	<b>Fasilitas</b>					
9.	Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, dll					
10.	Fasilitas yang diberikan perusahaan agar karyawan semakin semangat dalam beraktivitas dalam bekerja					

### VARIABEL FASILITAS (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Fasilitas Alat Kerja</b>					
1.	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja					
2.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
	<b>Fasilitas Sosial</b>					
3.	Perusahaan memberikan fasilitas sosial seperti klub olah raga perusahaan					
4.	Perusahaan menyediakan tempat untuk tempat makan bersama.					
5.	Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang berfungsi dengan baik					
	<b>Fasilitas Perlengkapan Kerja</b>					
6.	Fasilitas perlengkapan kerja kantor(komputer,printer , dll) membantu karyawan					
7.	Fasilitas yang diberikan berkualitas tinggi					
8.	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					

### VARIABEL MOTIVASI KERJA (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kebutuhan untuk berprestasi (<i>Need of achievement</i>)</b>					
1.	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan.					
2.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.					



	<b>Kebutuhan berafiliasi (<i>need for affiliation</i>)</b>					
3.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja					
4.	Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal					
	<b>Kebutuhan kekuatan (<i>need for power</i>)</b>					
5.	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu tidak saya setuju.					
6.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.					
	<b>Kebutuhan Rasa Aman(<i>need for safe</i>)</b>					
7	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman					
8	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					

#### VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
	<b>Kuantitas kerja</b>					
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
4.	Mampu menyelesaikan tugas walau lembur					
	<b>Pelaksanaan Tugas</b>					
5.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
6.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
	<b>Tanggungjawab</b>					
7.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Bekerja mengikuti prosedur perusahaan					

**Composite Reliability**

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Fasilitas Kerja (X2)	0.890
Kinerja (Y)	0.872
Kompensasi (X1)	0.814
Motivasi (Z)	0.646

**Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

	Fasilitas Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (X1)	Motivasi (Z)
Fasilitas Kerja (X2)	0.765			
Kinerja (Y)	0.813	0.685		
Kompensasi (X1)	0.881	0.868	0.631	
Motivasi (Z)	0.899	0.886	0.898	0.606

**R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja (Y)	0.860	0.851
Motivasi (Z)	0.858	0.852

**Tabel 4.12.**  
**F-Square**

	Kinerja (Y)	Fasilitas Kerja (X2)	Kompensasi (X1)	Motivasi (Z)
Fasilitas Kerja (X2)	0.342			0.368
Kinerja (Y)				
Kompensasi (X1)	0.033			0.356
Motivasi (Z)	0.063			

**Direct Effect**

	<b>TStatistics( O/STDEV )</b>	<b>P-Values</b>
Fasilitas Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	3.523	0.000
Fasilitas Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	3.298	0.001
Kompensasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.975	0.330
Kompensasi (X1) -> Motivasi (Z)	3.095	0.002
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	1.507	0.132

### Indirect Effect

	TStatistics( O/STDEV )	P-Values
Kompensasi (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	4.221	0.000
Fasilitas kerja (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	5.342	0.000

