

PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA, TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING KARYAWAN PT. POS INDONESIA KABUPATEN KUDUS

Zidna Shiva Amalinalsa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Email korespondensi: 201811440@std.umk.ac.id

Received: 25 01 2023

Reviewed: 03 02 2023

Accepted: 03 02 2023

Published: 15 02 2023

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of Compensation and Work Facilities on Work Performance through Work Motivation as an Intervening Variable for PT. Pos Indonesia Kudus Regency. The sample of this study was 80 employees of the delivery department. Sampling technique using Non probability sampling. The data used is primary data, namely by distributing questionnaires. Data collection using SEM- PLS (Partial Least Square) analysis techniques. Based on the results of the hypothesis contained in this study, it can be concluded that Compensation has a positive and significant effect on employee work motivation, work facilities have a positive and significant effect on work motivation, compensation has a positive and significant effect on work performance, work facilities do not have a positive and significant effect on work performance, work motivas has a positive and significant effect on work performance.

Keywords: Compensation, Work facilities, Work motivation, Work achievement

ABSTRAK

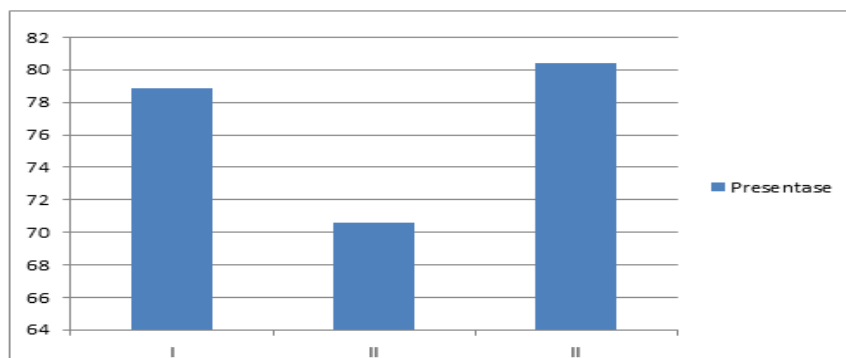
Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. Sampel penelitian ini sebanyak 80 karyawan bagian penghantaran. Teknik Pengambilan sampel menggunakan *Non probability sampling*. Data yang digunakan merupakan data primer yaitu dengan cara menyebar kuesioner. Pengumpulan data menggunakan teknik analisis SEM- PLS (*Partial Least Square*). Berdasarkan hasil hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan, Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja serta mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Fasilitas kerja, Motivasi kerja, Prestasi kerja

A. PENDAHULUAN

Perkembangan industri pada jasa pengiriman akhir-akhir ini sedang meningkat pesat, seiring dengan permintaan konsumen yang meningkat pula. Hal ini menimbulkan munculnya banyak pesaing yang bergerak pada bidang jasa ekspedisi menyebabkan persaingan komersial di pasar jasa pengiriman kargo dan paket dokumen menjadi lebih ketat. Perusahaan bersaing dan harus mampu memberikan pelayanan yang lebih baik agar tidak kalah dengan perusahaan pesaing (Zulfanni 2020). Upaya peningkatan pelayanan perusahaan diperlukan karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Indonesia memiliki Sumber daya manusia yang sangat potensial dilihat dari banyaknya jumlah penduduk di Indonesia. Oleh sebab itu perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik dan memiliki karyawan yang berkualitas, yang akan menjadi peluang bagi perkembangan perusahaan. Manusia berperan aktif dalam mendukung aktifitas kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2014:10).

Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kudus membuat karyawan tersebut mengalami penurunan pada kinerjanya dibuktikan masih banyaknya keluhan yang masuk. Prestasi kerja karyawan fluktuatif dilihat dari hasil penilaian kinerja pada Triwulan 1 pada Tahun 2021 (Gambar 1.1) menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memenuhi *key Performance Indicator*.



Gambar 1
Hasil Penilaian Kineja TW 1 2021 PT. Pos Indonesia Cabang Kudus

Sumber : Bagian SDM PT. Pos Indonesia Cabang Kudus

Gambar 1 Menunjukkan hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Triwulan 1 pada tahun 2021. Pada bulan ke-dua mengalami penurunan kinerja sebesar 71% dibandingkan dengan bulan pertama sebesar 79% dan ketiga sebesar 80% . Informasi yang diberikan oleh bagian SDM menyatakan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan belum optimal karena belum memenuhi target perusahaan PT. Pos Indonesia cabang Kudus dilihat dari hasil kerja yang belum maksimal misalnya dalam pengiriman paket terdapat paket yang rusak, pengiriman terlambat diantarkan, kurangnya motivasi kerja selama masa pandemi Covid 19, kurang kemampuan bekerjasama, waktu mencapai hasil kerja belum mampu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*Research Gap*) dari hasil penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Diana Lavinia (2018) dengan hasil penelitian tersebut bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariatie et al. (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. hasil menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu, mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh Simangunsong, Tobing, and Siagian (2022) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap prestasi kerja. Di dukung oleh Zulfanni and Nugraha (2020) bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oleh Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, Herni Widiyah Nasrul (2020). Bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja yang dilakukan oleh Jufrizen and Hadi (2021) hasil menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy, Darsono, and Putra (2017) bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh Fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh Jufrizen and Hadi (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan menurut penelitian oleh Anisa Gustriyani (2021) bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh Sitompul (2020) hasil penelitian ini bahwa secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja didukung oleh oleh Mangngi, Fanggidae, and Nursiani (2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Syahrani et al. (2020) hasil penelitiannya juga berpendapat bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Umi Rahmawati selaku Manajer Dukungan Umum atau SDM PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus beberapa permasalahan terkait dengan variabel yang diajukan sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kudus membuat karyawan tersebut mengalami penurunan pada kinerjanya dibuktikan masih banyaknya keluhan yang masuk.
2. Prestasi kerja karyawan fluktuatif dilihat dari hasil penilaian kinerja pada Triwulan 1 pada Tahun 2021 (Gambar 1.1) menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memenuhi *key Performance Indicator*.
3. Fenomena terkait Fasilitas kerja adalah Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan masih kurang dan tidak dalam kondisi baik sehingga terkadang tidak berfungsi sebagaimana mestinya seperti kendaraan untuk operasional kurir yang tergolong sudah tua usianya dengan seiring pemakaian
4. Pemberian kompensasi yang kurang tepat. sehingga karyawan terkadang mengeluh dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak kemerosotan semangat dan prestasi kerja yang dibuktikan pada penilaian kinerja pada triwulan 1 mengalami penurunan pada bulan ke-dua (Grafik 1)

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kudus

2. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kudus
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kudus
4. Menganalisis pengaruh Fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kudus
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kudus

B. TELAAH PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan setiap penghargaan yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kinerjanya . Pada pemberian kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia perusahaan (Handoko 2014:155). Kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk moneter, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan 2017:119)

Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dan membantu pelaksanaan berbagai jenis pekerjaan. Fasilitas Kerja ini sangat penting bagi setiap karyawan dan perusahaan untuk melaksanakan setiap pekerjaannya (Munawirsyah, 2017:47). Adapun dalam pandangan lain mengenai Fasilitas kerja bahwa fasilitas kerja bagi karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para karyawan memperoleh kesenangan kerja moril yang tinggi dan efisiensi kerja yang tinggi (Assauri, 2013:79).

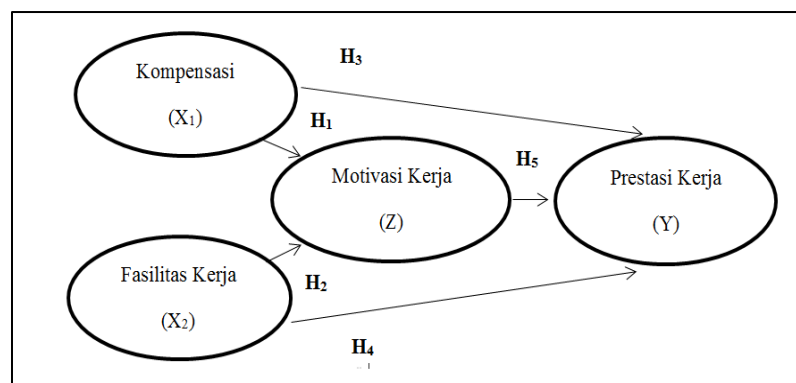
Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia, Sehingga mereka aktif dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik (Hasibuan 2017:141). Motivasi dapat dikatakan suatu alasan (*reasoning*) seseorang

dalam bertindak untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya, karena mampu membimbing dan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan (Soekidjo Notoatmodjo 2015:115).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Umumnya orang yang berkinerja tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sedangkan orang yang kinerjanya tidak sesuai standar disebut orang yang tidak efisien atau berkinerja rendah (Sutrisno, 2016:150). Prestasi kerja merupakan hal penting dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi, sehingga pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara konsisten sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Berikut ini kutipan dari beberapa ahli mengenai pengertian prestasi kerja. Prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67).



Gambar 2

Kerangka Pemikiran Teoritis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus

H₂ : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus

H₄ : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus

H₅ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus

Pengaruh Antar variabel

a. Pengaruh Variabel kompensasi terhadap motivasi kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor paling terpenting dalam upaya meningkatkan semangat kerja, mendapatkan cukup sehingga dapat menjaga ketenangan bekerja dan kinerja juga terjaga dengan baik, karena motivasi berkerja karyawan sangat dipengaruhi dengan cukupnya kebutuhan kehidupan dikeluarga (Novitri, 2020:39). Pemberian kompensasi dapat membantu untuk meningkatkan motivasi kerja, dan dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai berarti perusahaan atau lembaga memiliki rasa kepedulian terhadap karyawannya. Kompensasi yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih giat untuk bekerja karena adanya tujuan yang ingin dicapai (Desianti et al. 2021).

b. Pengaruh Variabel fasilitas kerja terhadap motivasi kerja

Fasilitas yang sudah baik yang dimiliki oleh setiap perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja guna untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang lebih baik (Sukaesih et al., 2019). fasilitas kerja bagi karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk mencapai semangat kerja yang tinggi dan produktivitas yang tinggi. (Assauri, 2013:79).

c. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap prestasi kerja

Perusahaan yang memberikan kompensasi yang tepat akan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan tersebut dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Pemberian kompensasi dapat berupa kenaikan pendapatan, tunjangan, terhadap para pekerja mencapai target dan memiliki prestasi kerja. Dengan kompensasi tersebut, para pekerja lebih merasakan perasaan dihormati dan akan bekerja dengan nyaman. Ketidakpuasan dalam kompensasi yang dirasakan karyawan akan sangat berdampak pada kinerja sehingga dapat menyebabkan prestasi kerja menurun. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai akan

memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Dengan semangat kerja yang dimiliki, karyawan akan mampu mencapai prestasi nantinya pihak perusahaan akan dengan mudah menggapai target yang ditetapkan sebelumnya (Simangunsong, 2022).

d. Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap prestasi kerja

Fasilitas kerja pada suatu sarana penting untuk diperhatikan oleh manajemen kantor yang akan mendirikan suatu perusahaan tersebut. Adapun dalam pandangan (Assauri, 2013:79) bahwa fasilitas kerja bagi karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para karyawan memperoleh kesenangan kerja moril yang tinggi dan produktifitas yang besar. Dengan adanya fasilitas yang telah disediakan diharapkan mampu mendukung karyawan dalam bekerja Untuk mendukung kinerja karyawan PT. Pos indonesia khususnya bagian pengantaran pastinya membutuhkan kendaraan dan fasilitas lainya sebagai daya dukung operasional pekerjaan (Husnan, 2012 : 187).

e. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya karyawannya bekerja dengan maksimal dan penuh tanggungjawab sehingga memiliki kualitas kerja yang baik dan yang akan mendorong peningkatan prestasi kerja. Tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai target dengan maksimal dan menjadikan perusahaan semakin maju. Dalam memenuhi suatu tuntutan dari perusahaan, karyawan dapat memanfaatkan peluang dan mengatasi suatu tantangan dengan cara bekerja semaksimal mungkin memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan. Seorang karyawan akan mendapatkan promosi jabatan. Harapannya karyawan juga bisa lebih berkualitas dan termotivasi untuk prestasi yang lebih besar. Motivasi mempengaruhi daya kerja karyawan sehingga mendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik, memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi dan prestasi kerja tentunya sangatlah berhubungan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi dan prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat memberi saya pengetahuan bagaimana mendapatkan sebuah prestasi kerja dengan mempunyai motivasi yang tinggi agar pencapaian tujuan dapat terwujud (Sadarman 2017:27).

C. METODE PENELITIAN

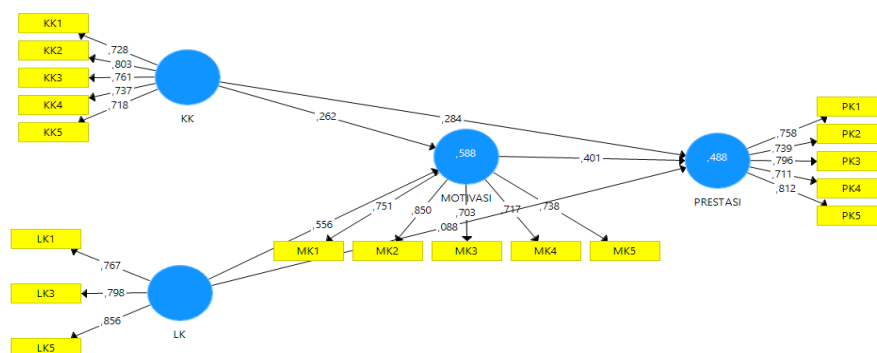
Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus yaitu sebanyak 105 karyawan. Salah satu teknik penentuan dalam *non probability sampling* adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2018:85).

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, jawaban setiap item menggunakan skala Likert dengan 5 (Lima) tingkatan dari Sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Adapun penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus bagian Penghantaran yang berjumlah 80 orang karyawan. Pengolahan data menggunakan Program Smart Pls 3.0.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu software SmartPLS 3.0. Pengujian pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan reliabilitas komposit. Berikut ini skema outer model yang diujikan :



Sumber : Data Primer diolah, 2022

Gambar 3

Hasil Outer Model Setelah Modifikasi

Berdasarkan gambar 4.2. merupakan hasil dari analisis outer model setelah penyesuaian melalui eliminasi beberapa konstruk agar dapat diterima.

1. Convergent Validity

Suatu indikator dikatakan *convergent validity* dalam kategori baik apabila *outer loading* > 0.7. berikut ini adalah hasil *outer loading* masing- masing indikator pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 1
Hasil *Outer Loading* Literasi Kedua

	Kompensasi	Fasilitas kerja	Motivasi Kerja	Prestasi kerja
KK1	0,728			
KK2	0,803			
KK3	0,761			
KK4	0,737			
KK5	0,718			
LK1		0,767		
LK3		0,798		
LK5		0,856		
MK1			0,751	
MK2			0,850	
MK3			0,703	
MK4			0,717	
MK5			0,738	
PK1				0,758
PK2				0,739
PK3				0,796
PK4				0,711
PK5				0,812

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan terjadi peningkatan pada nilai *loading factor* untuk indikator LK1, LK3, LK5 setelah indikator LK2 dan LK4 dieliminasi dan dilakukan perhitungan kembali. Dengan demikian, maka dapat dikatakan seluruh indikator pada masing-masing variabel pada penelitian ini dinyatakan Valid karena nilai *loading factor* > 0,70.

2. *Discriminant Validity*

. Berikut ini adalah hasil analisis *cross loading* pada Tabel 4.5 :

Tabel 2
Hasil Cross Loading

	KOMPENASI	FASILITAS	MOTIVASI	PRESTASI
KK1	0,728	0,507	0,435	0,422
KK2	0,803	0,501	0,549	0,461
KK3	0,761	0,594	0,529	0,475
KK4	0,737	0,517	0,394	0,528
KK5	0,718	0,582	0,565	0,414
LK1	0,491	0,767	0,522	0,399
LK3	0,597	0,798	0,615	0,496
LK5	0,646	0,856	0,657	0,526
MK1	0,540	0,632	0,751	0,441
MK2	0,665	0,750	0,850	0,596
MK3	0,411	0,409	0,703	0,499
MK4	0,420	0,402	0,717	0,408
MK5	0,405	0,530	0,738	0,501
PK1	0,527	0,480	0,512	0,758
PK2	0,452	0,457	0,465	0,739
PK3	0,455	0,410	0,475	0,796
PK4	0,379	0,354	0,416	0,711
PK5	0,510	0,531	0,605	0,812

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari *Cross loading* pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan kontrak lainnya. Dengan demikian bahwa semua kontrak sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator kontrak lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar kontrak dengan nilai akar AVE dapat ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 3
Nilai AVE dan Nilai akar kuadrat AVE

Variabel	AVE	<i>Discriminant Validity</i>
Kompensasi (KK)	0,562	0,750
Fasilitas Kerja (LK)	0,652	0,808
Motivasi Kerja (MK)	0,568	0,754
Prestasi Kerja (PK)	0,584	0,764

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 semua kontrak menunjukkan AVE yang lebih besar dari 0,50 yaitu dengan nilai terkecil 0,562 untuk variabel kompensasi (KK) dan untuk nilai variabel terbesar 0,652 untuk variabel Fasilitas kerja (LK). Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan basis nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50. Setelah diketahui nilai akan kuadrat dari AVE untuk masing- masing kontrak. Pada tabel 4.6 menunjukkan nilai *Discriminant Validity* berada diatas 0,6 sehingga dikatakan Valid.

Evaluasi selanjutnya yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar kontrak. Model *Discriminant Validity* lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing kontrak lebih besar dari korelasi antara dua kontrak didalam model. Dalam penelitian ini nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing kontrak ditunjukkan pada tabel 4.7 :

Tabel 4
Nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE

	Kompensasi	Fasilitas	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
KK	0,750			
LK	0,721	0,808		
MOTIVASI	0,663	0,745	0,754	
PRESTASI	0,613	0,591	0,655	0,764

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk daripada nilai korelasi antar konstruk sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan *Discriminat Validity* yang baik.

3. *Composite Reliability*

Tabel 4
Nilai *Composite Reability*

Variabel	<i>Composite Reability</i>
Kompensasi	0,865
Fasilitas Kerja	0,849
Motivasi Kerja	0,868
Prestasi Kerja	0,875

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari hasil output SmartPLS pada tabel 4.8 menunjukkan nilai *composite reability* untuk semua konstruk berada diatas 0,70. Dengan demikian, semua konstruk memiliki reabilitas yang baik sesuai dengan batas minimal yang telah ditentukan.

4.3.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model. Inner model dapat dievaluasi dengan melihat R-square. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 .

Tabel 5
Nilai R-Square

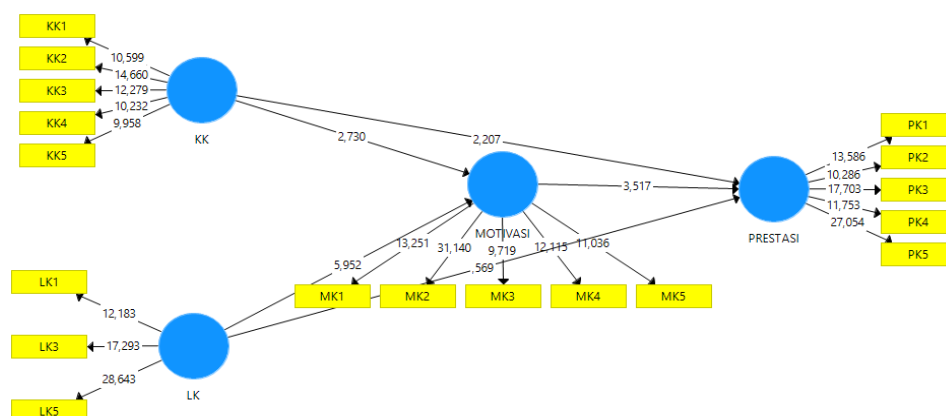
	R Square
MOTIVASI KERJA	0,588
PRESTASI KERJA	0,488

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai R- square pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja mampu menjelaskan variabel konstruk Motivasi kerja sebesar 58,8% dan sisanya 41,5% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti pada penelitian ini. Sedangkan Kompensasi, fasilitas kerja mampu menjelaskan variabel konstruk prestasi kerja sebesar 48,8% dan sisanya diterangkan oleh konstruk lainnya diluar penelitian ini

4.3.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis PLS (*partial least square*) yaitu, berdasarkan dengan metode *Bootsrapping* digunakan saat mengolah model sruktural. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melibatkan probabilitas dan statistik. Berikut ini hasil Analisis *Bootsrapping* dari penelitian dapat ditunjukkan oleh Gambar berikut :



Sumber : Data Primer diolah, 2022

Gambar 5 Hasil Model Penelitian Uji Hipotesis

Gambar 4.3. Merupakan model hasil analisis menggunakan metode *Bootsrapping* dalam SmartPLS 3.0 untuk menentukan hipotesis penelitian apakah diterima atau ditolak.

Uji statistik pada metode ini menggunakan statistik t atau uji t. Nilai probabilitas, nilai *P-Value* dengan alpha 5% adalah kurang dari 0.05. nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika t-statistik > t-tabel. Pengujian dilakukan dengan t-test, apabila diperoleh *P-Value* ≤ 0,05 (alpha 5%), maka data tersebut signifikan. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 4.10 :

Tabel 6
Hasil Path Coefficient

	Rata-rata Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (M)	(STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KOMPENSASI					
-> MOTIVASI	0,262	0,271	0,096	2,730	0,007
KOMPENSASI					
-> PRESTASI	0,284	0,287	0,129	2,207	0,028
FASILITAS ->					
MOTIVASI	0,556	0,552	0,093	5,952	0,000
FASILITAS ->					
PRESTASI	0,088	0,088	0,154	0,569	0,570
MOTIVASI ->					
PRESTASI	0,401	0,401	0,114	3,517	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 penentuan diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa t- statistik sebesar 2,73, dengan demikian hasil ini dinyatakan bahwa t- statistik signifikan karena >1,96 dengan p- value sebesar 0,007 < 0,05, oleh karena itu hipotesis pertama diterima. Dan membuktikan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hipotesis kedua menguji apakah Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa t-statistik sebesar 5,952 yang berarti bahwa t- statistik > 1,96 sehingga dapat dikatakan signifikan dengan P- Value sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05

oleh karena itu hipotesis yang kedua diterima Dan membuktikan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja.

Hipotesis ketiga menguji Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa t-statistik sebesar 2,207 yang berarti bahwa t- statistik $> 1,96$ sehingga dapat dikatakan signifikan dengan P- Value sebesar 0,028 lebih kecil daripada 0,05 oleh karena itu hipotesis yang ketiga diterima dan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Hipotesis keempat menguji Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa t-statistik sebesar 0,569 yang berarti bahwa t- statistik $< 1,96$ sehingga dapat dikatakan tidak signifikan dan hasil P- Value sebesar 0,570 lebih besar daripada 0,05 oleh karena itu hipotesis yang keempat ditolak dan membuktikan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Hipotesis kelima yaitu menguji Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa t-statistik sebesar 3,517 yang berarti bahwa t- statistik $> 1,96$ sehingga dapat dikatakan signifikan dengan P- Value sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 Oleh karena itu hipotesis kelima diterima dan membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

4.3.4. Pengujian Efek Intervening

Pada tahap pengujian ini dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan efek mediasi atau intervening yaitu hubungan konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung. Dengan kata lain, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara langsung maupun melalui variabel penghubung. Terdapat 3 tahapan dalam uji mediasi atau intervening sebagai berikut :

1. Tahap Pertama

Tahap ini adalah pengujian pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen dan harus signifikan dinilai dari nilai t- statistik $> 1,96$. Hasil analisis dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Path Coefficient Tahap Pertama

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Prestasi	0,389	0,396	0,125	3,122	0,002
Fasilitas-> Prestasi	0,311	0,308	0,133	2,333	0,020

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t-statistik $3,122 > 1,96$ dan Fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t- statistik $2,333 > 1,96$. Maka, syarat pertama dalam pengujian efek mediasi atau intervening terpenuhi dan dilanjutkan ke tahap kedua.

2. Tahap Kedua

Tahap kedua adalah pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap variabel intervening dan harus signifikan dinilai dari nilai t- statistik $> 1,96$. Hasil analisis dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 4.12

Tabel 8
Hasil Path Coefficient Tahap Kedua

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Motivasi	0,262	0,271	0,096	2,730	0,007
Fasilitas -> Motivasi	0,556	0,552	0,093	5,952	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t-statistik $2,730 > 1,96$ dan Fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t- statistik $5,952 > 1,96$. Maka, syarat pertama dalam pengujian efek mediasi atau intervening terpenuhi dan dilanjutkan ke tahap ketiga.

3. Tahap Ketiga

Pada tahap pengujian ketiga adalah pengujian secara simultan variabel eksogen dan intervening terhadap endogen. Berikut ini hasil penelitian ditunjukkan oleh Tabel 4.13 sebagai berikut

Tabel 9
Hasil Path Coefficient Tahap Ketiga

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Motivasi	0,262	0,271	0,096	2,730	0,007
Kompensasi -> Prestasi	0,389	0,396	0,125	3,122	0,002
Fasilitas -> Motivasi	0,556	0,552	0,093	5,952	0,000
Fasilitas-> Prestasi	0,311	0,308	0,133	2,333	0,020
Motivasi -> Prestasi	0,401	0,401	0,114	3,517	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t- statistik motivasi kerja terhadap prestasi kerja signifikan dengan nilai $3,517 > 1,96$. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi mampu memediasi antara Kompensasi terhadap prestasi kerja serta fasilitas kerja terhadap prestasi.

Pada pengukuran tahap akhir, jika pengaruh variabel endogen tidak signifikan sedangkan variabel intervening terhadap variabel endogen signifikan pada statistik $> 1,96$, maka variabel intervening terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel motivasi kerja memediasi hubungan

antara variabel endogen terhadap variabel eksogen dalam penelitian ini hasil ditunjukkan oleh tabel 4.14

Tabel 4. 10
Specific Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompensasi ->					
Motivasi -> Prestasi	0,105	0,109	0,051	2,072	0,039
Fasilitas ->					
Motivasi -> Prestasi	0,223	0,221	0,074	3,031	0,003

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Pada Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hubungan kompensasi terhadap prestasi kerja yang dimediasi motivasi kerja masih signifikan dengan nilai t- statistik 2,072 lebih besar dari 1,96 dan hubungan Fasilitas terhadap prestasi kerja yang dimediasi motivasi kerja masih signifikan dengan nilai t- statistik 3,031 lebih besar dari 1,96.

5. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis membuktikan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kudus. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa Pemberian kompensasi dapat membantu untuk meningkatkan motivasi kerja, dan dengan memberikan kompensasi yang layak berarti perusahaan atau instansi memiliki rasa kepedulian kepada karyawannya. Kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya (Soekidjo Notoatmodjo 2015:115). Kompensasi baik akan membantu karyawan lebih giat untuk bekerja karena adanya tujuan yang ingin dicapai (Desianti et al. 2021:76).

Hasil penelitian ini juga diperkuat dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy, Darsono, and Putra (2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja. Hasil penelitiannya adalah seluruh variabel bebas dalam penelitian tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel intervening diantara pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin perusahaan memberikan fasilitas kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kudus. Temuan ini sejalan dengan teori dalam pandangan (Assauri, 2013:79) bahwa fasilitas kerja bagi karyawan perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para karyawan memperoleh kesenangan kerja moral yang tinggi dan produktifitas yang besar.

Fasilitas dianggap sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat mendukung kinerja perusahaan, karena fasilitas kerja karyawan dapat menjadi faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan (Anggrainy et al. 2017:4). Penelitian ini diperkuat oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan et al. (2019) dan didukung oleh Jufrizen and Hadi (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi yang diberikan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kudus. Dalam kondisi ini mengartikan bahwa kompensasi adalah suatu upah yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Dapat dibayangkan jika seorang karyawan yang telah bekerja dengan baik dan selalu menghasilkan kinerja yang maksimal tapi tidak menerima kompensasi dengan baik dan layak. karyawan tersebut akan merasa tidak dihargai bahkan bisa meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberinya kompensasi yang lebih

baik untuk itu peran kompensasi dalam peningkatan prestasi kerja karyawan ini sangat penting (Handoko 2014:).

Temuan ini juga sejalan dengan teori bahwa kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa- jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. (Supomo, 2018:95) pemberian kompensasi sangat penting bagi peningkatan prestasi setiap karyawan karena dengan mendapatkan kompensasi yang sesuai karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan (Simangunsong 2022). Penelitian ini diperkuat dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sajida et.al (2018) dan didukung oleh Zulfanni and Nugraha (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Karena dengan pemberian kompensasi yang baik maka akan meningkatkan prodyktivitas dan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pada penelitian ini berdasarkan hasil hipotesis membuktikan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Dengan demikian fasilitas kerja tidak begitu memiliki peran yang penting saat mengukur prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kudus. Kondisi tersebut dikarenakan fasilitas kerja yang dimiliki PT.Pos Indonesia Cabang Kudus masih lengkap dan tidak memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. pada saat ini karyawan lebih memperhatikan target yang ingin dicapai dalam pencapaian prestasi kerja. Semakin karyawan memperoleh hasil yang maksimal maka akan mendapatkan kompensasi yang merupakan kebutuhan yang diinginkan oleh setiap karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dalam pandangan (Husnan, 2012 : 187) bahwa fasilitas merupakan bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan tingkat produktifitas karyawan. Adanya fasilitas yang telah disediakan diharapkan mampu mendukung karyawan dalam bekerja. Teori ini juga didukung oleh (Siagian, 2012 : 287) yang menyatakan bahwa dengan fasilitas yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat memenuhi kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi .

Penelitian ini diperkuat dan didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisa Gustriyani (2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Hal ini dikarenakan apabila fasilitas kerja masih dapat digunakan dengan baik maka operasional kerja juga masih akan tetap berjalan sehingga tidak akan menghambat prestasi kerja setiap karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen and Hadi (2021) didukung oleh Purnawijaya (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Karena dengan adanya fasilitas yang dapat dinikmati karyawan akan meningkatkan kepuasan karyawan dan peningkatan prestasi kerja karyawan serta akan memberikan dampak baik kepada perusahaan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja

Hasil hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kudus. Penelitian ini sejalan dengan teori dimana motivasi mempengaruhi daya kerja karyawan sehingga mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih baik memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk itulah motivasi dan prestasi kerja tentunya sangatlah berhubungan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi dan prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat memberi pengetahuan kepada setiap karyawan sehingga mendapatkan sebuah prestasi kerja dan pencapaian tujuan dapat terwujud (Sadarman 2017:27)

Penelitian ini diperkuat dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mangngi, Fanggidae, and Nursiani (2018) dan Sitompul (2020) dengan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Motivasi kerja bagi karyawan tidak kalah pentingnya, karena mampu mengarahkan dan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan

2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. hal ini menunjukkan bahwa semakin perusahaan memberikan fasilitas kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan akan semakin meningkatkan motivasi kerja
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi yang diberikan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja
4. Fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. Dengan demikian fasilitas kerja tidak begitu memiliki peran yang penting saat mengukur prestasi kerja karyawan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja dan motivasi mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja serta mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil nilai indikator terendah pada fasilitas kerja yaitu Mempercepat proses kerja. Adapun saran yang dapat diberikan mengenai kelengkapan fasilitas kerja perusahaan sebaiknya perlu diperhatikan lebih baik agar dapat menunjang pekerjaan dan dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih cepat dan optimal.
2. Berdasarkan hasil nilai indikator terendah pada variabel kompensasi yaitu gaji. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu pemberian gaji kepada karyawan sebaiknya perlu lebih diperhatikan dan disesuaikan dengan beban kerja setiap karyawan. Hal itu mampu merangsang karyawan agar lebih berprestasi karena mampu memperoleh imbalan yang lebih tinggi.
3. Berdasarkan hasil nilai indikator terendah pada variabel motivasi yaitu Kebutuhan harga diri. Adapun saran yang diberikan yaitu pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan perlu diperhatikan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar dan konsentrasi kerja lebih baik.
4. Berdasarkan hasil nilai indikator terendah pada variabel motivasi yaitu Pengetahuan kerja. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu setiap karyawan perlu dibekali dengan

pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni agar dapat mendapatkan hasil kerja yang optimal.

- Adapun saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan hasil Adjust R- Square pada penelitian ini sebesar 48,8% dengan demikian diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi mengenai fasilitas kerja dan kompensasi serta dapat menambahkan variabel lainnya yang dipengaruhi oleh variable lain dengan nilai R-square sebesar 51,2% untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, p. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* 1(1):1–10.
- Assouri, F. (2013) . *Manajemen Pemasaran*, Jakarta : Rajawali Pers
- Desianti, Desianti, Rabihatun Idris, Muklis Kanto, and Munandar Munandar. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6(3):73. doi: 10.32503/jmk.v6i3.1939.
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam. (2014). *Struktural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. p. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen* 7(1):35–54.
- Mangngi, Ruben Fallo, Rolland E. Fanggidae, and Ni Putu Nursiani. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management* 7(2):207–24.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariatie, Novtri, Siti Hasanah, Syarifuddin, Erlin Fanggidae, and Raden Roro Wulan Ayu Wardani. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD/TK, SD, SMP, Dan SMA/SMK Di Kabupaten Bekasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Dan Kewirausahaan* 5(3):101–12.
- Novitri, Bella Suci, Mustofa Kamil, and Joko Rianto. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Diri Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pemandhu* 1(1):38–48.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora* 7(1):6.
- Ramadhan, Gradinawan Imantaka, Endang Sulistiyani, Luqman Khakim, Jurusan Administrasi Bisnis, and Politeknik Negeri Semarang. (2019). “The Influence Of Organizational Culture And Work Facility On Employees Performance At The Delivery. 5(1).
- Sadarman, Budi, and Iis Dewi Fitriani. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1(3):29–50. doi: 10.31955/mea.vol1.iss3.pp29-50.
- Simangunsong, Ridhon MB, Artha Lumban Tobing, and Nalom Siagian. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(1):130–38. doi: 10.54371/jiip.v5i1.399.
- Sitompul, Saleh. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Ii Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA* 1(2):93–105. doi: 10.47652/metadata.v1i2.6.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tract, A. B. S. (2018). Impact Of Office Facilities And Workplace Milieu On Employees’ Performance: A Case Study Of Sargodha University. 8(4):140–49.
- Zulfanni, Isnia, and Hari Susanta Nugraha. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis* X(I):772.

