

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : MUHAMMAD MIFTAH RIZKY
NPM : 2105160061
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

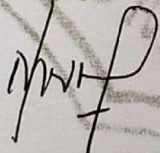
MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD MIFTAH RIZKY
NPM : 2105160061
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA

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

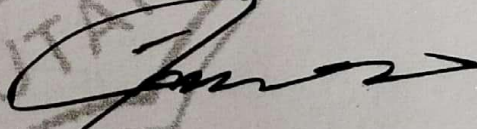
TIM PENGUJI

Penguji I



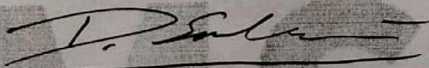
(Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.)

Penguji II



(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si.)

Pembimbing

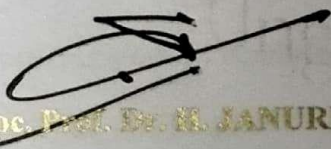


(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Sc., CMA.)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

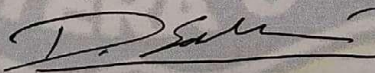
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD MIFTAH RIZKY
N.P.M : 2105160061
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PERUMDA TIRTANADI CABANG
CEMARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



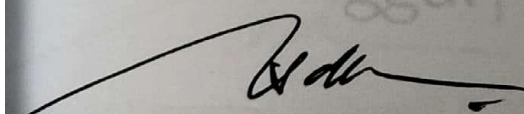
(Dody Salden Chandra, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

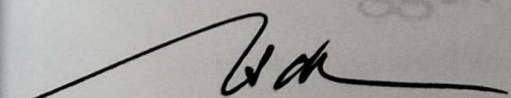
**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Miftah Rizky
NPM : 2105160061
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

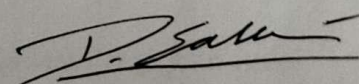
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masalah penelitian	15/01 2025	DS
Bab 2	Indikator dan jurnal	23/01 2025	DS
Bab 3	Perbaikan tabel serta penambahan rumus	25/01 2025	DS
Bab 4	- Perbaikan ukuran tabel - Perbaikan tata cara penulisan	15/04 2025	DS
Bab 5	Perbaikan saran dan penambahan isi keterbatasan penelitian	16/04 2025	DS
Daftar Pustaka	Merapikan daftar pustaka sesuai ketentuan pedoman UMSU	16/04 2025	DS
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja hijau	17/04 2025	DS

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, 17 April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Dody Salden Chandra, S.E., M.M..)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Miftah Rizky
NPM : 2105160061
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 06 Februari 2025

Pembuat Pernyataan



Muhammad Miftah Rizky

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA

Muhammad Miftah Rizky
2105160061

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Fasilitas kerja di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara belum memadai ditemukan printer yang sering rusak, jaringan internet yang sering terkendala, toilet yang kurang bersih bahkan musholla dijadikan tempat istirahat, tidak tersedia kantin bahkan warung makan di sekitar kantor relatif jauh. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, pewarnaan dinding yang kurang cerah, ruang kantor sempit, AC (*Air Condition*) bermasalah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi ini dilakukan pada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode SPSS 26,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dengan nilai 2,766 dimana nilai t hitung $> t$ tabel $2,766 > 1,664$ nilai sig 0,007 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$ artinya fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, t hitung 2,823 dimana nilai t hitung $> t$ tabel $(2,823 > 1,699)$ dengan nilai sig 0,008 $<$ dari 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan hasil nilai F tabel $(8,662 > 2,93)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,001, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 artinya fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PERUMDA TIRTANADI CEMARA BRANCH

Muhammad Miftah Rizky
2105160061

*Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3. Medan, Tel. 061-6624567, Postal Code 20238*

This study aims to analyze the influence of work facilities and work environment on employee work productivity. This study was conducted on employees of Perumda Tirtanadi, Cemara Branch. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. Data analysis was carried out using the SPSS 26.0 method. The results of the study indicate that work facilities with a value of 2.766 where the t count value > t table $2.766 > 1.664$ sig value 0.007 where the significance value is smaller than < 0.05 means that work facilities have a significant effect on employee work productivity, t count 2.823 where the t count value > t table $(2.823 > 1.699)$ with a sig value of 0.008 < from 0.05 means that the work environment has a significant effect on employee work productivity and the results of the F table value $(8.662 > 2.93)$ with a probability value of 0.001, because the probability value is smaller than 0.05 means that work facilities and work environment have a significant effect simultaneously on employee work productivity at Perumda Tirtanai Cabang Cemara.

Keywords: Work Facilities, Work Environment, Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas akhir dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara” dapat diselesaikan oleh penulis. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. teruntuk cinta pertama dan panutanku ayahanda Dedi Irawan dan pintu surgaku ibunda Almh. Sri Pujawati dan Rosmeliala. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai Sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat panjang umur dan bahagia selalu.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak menghadapi tantangan hambatan dan tidak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, karena itu perkenankan penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., C.M.A. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Sri Fitri Wahyuni, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dorongan dan masukan dalam penulisan tugas akhir ini.
7. Bapak Dody Salden Chandra, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing. Terima kasih atas segala arahan dan bimbingannya selama ini dan selalu meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukannya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajari saya selama perkuliahan berlangsung.
9. Segenap pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memperlancar dalam pembuatan tugas akhir ini.
10. Seluruh karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis mendapatkan data yang berhubungan dengan karyawan.
11. Kepada kakanda tersayang Siti Adinda Nurjannah, S.E. adik-adik kesayangan Rabiah Al-Adawiyah, Muhammad Sandi Alif dan Muhammad Fathir Al-Habsyi yang telah memberikan motivasi, memberikan dukungan

buat penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir .

12. Teruntuk NPM. 2105160058, yang senantiasa mendengarkan keluhan kesah penulis, memberikan dukungan, motivasi, pengingat dan menemani penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

13. Teman-teman seperjuangan Manajemen FEB UMSU Angkatan Tahun 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang saling memotivasi dalam pembuatan tugas akhir .

14. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri yang telah mampu berusaha keras dan berjuang menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu diharapkan demi kesempurnaan tugas akhir ini. Penulis juga berharap bahwa tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Medan, April 2025

Penulis,

Muhammad Miftah Rizky
NPM. 2105160061

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Produktivitas Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	9
2.1.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja	11
2.1.1.3 Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja.....	12
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
2.1.1.5 Indikator Produktivitas Kerja.....	15
2.1.2 Fasilitas Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja	18
2.1.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	19
2.1.2.3 Manfaat Fasilitas Kerja	21
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	21
2.1.2.5 Indikator Fasilitas Kerja.....	24
2.1.3 Lingkungan Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja	27

2.1.3.3 Strategi Penerapan Lingkungan Kerja	28
2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	29
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	33
2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	34
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	34
2.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	35
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional.....	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.1 Dokumentasi	41
3.5.2 Angket (kuesioner)	41
3.6 Teknik Analisis Data	42
3.6.1 Uji Validitas.....	42
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.6.3 Uji Normalitas	43
3.6.3.1 Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.6.3.2 Uji Multikolonieritas.....	44
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.6.5 Uji T.....	45
3.6.6 Uji F	46
3.6.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN	48
4.1 Deskripsi Data	48
4.1.1 Gambaran Umum Perumda Tirtanadi.....	48

4.1.2 Visi dan Misi Perumda Tirtanadi.....	49
4.1.3 Identitas Responden.....	50
4.1.3.1 Jenis Kelamin Responden.....	51
4.1.3.2 Usia Responden.....	51
4.1.3.3 Posisi atau Jabatan Responden.....	52
4.1.3.4 Masa Bekerja Responden.....	52
4.1.3.5 Pendidikan Terakhir Responden.....	53
4.1.4 Deskripsi Hasil Jawaban Responden.....	54
4.2 Analisis Data.....	56
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	56
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.2.3 Hasil Uji Normalitas.....	59
4.2.3.1 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	61
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
4.2.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
4.2.5 Hasil Uji T.....	64
4.2.6 Hasil Uji F.....	66
4.2.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.3 Pembahasan.....	68
4.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	68
4.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	69
4.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	70
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Konseptual.....	36
Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot.....	61
Gambar 4.2 Histogram Display Normal Curve.....	62
Gambar 4.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Produktivitas Kerja Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara	2
Tabel 1.2 Lingkungan Kerja Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara	5
Tabel 3.1 Indikator Fasilitas Kerja.....	38
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	39
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	40
Tabel 3.5 Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.....	40
Tabel 3.6 Skala Penskoran	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Usia Responden.....	52
Tabel 4.3 Posisi atau Jabatan Responden.....	53
Tabel 4.4 Masa Bekerja Responden.....	54
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden	54
Tabel 4.6 Jawaban Responden	55
Tabel 4.7 Uji Validitas	57
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.9 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	59
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.13 Uji T	66
Tabel 4.14 Uji F	67
Tabel 4.15 Uji R ²	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia sudah menjadi bagian penting bagi suatu perusahaan sebagai perencana, pelaku, dan sebagai penentu dari seluruh kebijakan demi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah begitu canggihnya. Mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, serta latar belakang yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi. (Hasibuan, 2020, hal. 10).

Karyawan adalah sumber daya manusia yang memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perusahaan, maka perusahaan tersebut akan sangat sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan produktivitas kerjanya. (Alfizar, 2019, hal. 8).

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pentingnya memperhatikan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan.

Pada umumnya, produktivitas kerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Produktivitas adalah hubungan

antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan hasil keluaran atau *output* yang lebih banyak dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. (Wibowo, 2020, hal. 109). Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produksi adalah ukuran efisien produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2020, hal. 78).

Produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara belum cukup tinggi. Hal ini terlihat hasil produktivitas kerja pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Daftar Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi
Cabang Cemara**

Tahun	Kemampuan Penagihan	Pipa yang Bocor %	Pengaduan Selesai
2020	80,80%	24,65%	64,46%
2021	79,52%	24,40%	81,06%
2022	88,52%	16,43%	73,29%
2023	92,75%	21,02%	73,12%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Cemara

Jika dilihat pada tabel 1.1 persentase penyelesaian setiap tahun mengenai produktivitas kerja karyawan mengalami perubahan fluktuatif, pada tahun 2020 pengaduan selesai mencapai 64,46% kemudian meningkat lagi di tahun 2021 mencapai 81,06% namun di tahun 2022 kembali menurun di angka 73,12%, produktivitas karyawan Perumda Titanadi Cabang Cemara yang belum optimal sepenuhnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Seiring dengan perubahan jaman yang semakin maju, sehingga tuntutan kerja yang diinginkan oleh tempat kerja semakin

meningkat. Dengan adanya peningkatan tuntutan kerja, maka perlu adanya upaya yang dilakukan oleh organisasi yakni upaya peningkatan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan agar bekerja dengan nyaman. (Suprihartiningsih, 2022, hal. 55).

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 2022, hal. 197). Fasilitas kerja diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung produktivitas karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Fasilitas kerja bisa juga disebut pengembangan sarana dan prasarana yang memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan (Jufrizen, 2021, hal. 36).

Hasil penelitian yang dilakukan Kurnia et al., (2019, hal. 59) memperlihatkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Septiady (2022, hal. 65) menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara belum memadai berdasarkan hasil observasi dan wawancara terbatas, ditemukan printer yang sering rusak, kehabisan kertas pada saat melakukan aktivitas yang membutuhkan printer, jaringan internet yang sering terkendala padahal sangat dibutuhkan, toilet yang kurang bersih bahkan musholla terkadang di jadikan tempat untuk istirahat, tidak tersedia kantin bahkan warung makan di sekitar kantor juga relatif jauh sehingga menghabiskan waktu istirahat jika harus membeli makan siang di luar.

Selain fasilitas kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan, masalah lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan bisa memberikan dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Lingkungan yang positif dapat memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan memberikan rasa nyaman pada saat bekerja. Sebaliknya ketika lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. (Suprihartiningsih, 2022, hal. 55).

Lingkungan kerja menurut Siagian (2020, hal. 78) adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid yang menunjang produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain mengenai lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Eroy et al., 2020, hal. 62).

Hasil penelitian Dahlia (2019, hal. 69) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, berarti semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Taka, 2024, hal. 37).

Untuk lebih jelas mengenai keluhan tentang lingkungan kerja di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara sebagai berikut.

Tabel 1.2. Lingkungan Kerja Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

No.	Lingkungan kerja	Keterangan
1.	Penerangan / Cahaya	Kurangnya penerangan di tempat kerja yang kurang terang
2.	Pewarnaan	Pewarnaan pada dinding ditempat kerja membuat suasana di dalam kantor menjadi kurang terang
3.	Dekorasi	Suasana ruang kantor yang sempit
4.	Pertukaran udara	Kurang baiknya pertukaran udara di tempat kerja dikarenakan AC (<i>Air Condition</i>) yang sering bermasalah.
5.	Suara / Kebisingan	Masih terdapat suara-suara dari alat-alat kerja

Sumber: Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Sesuai dengan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa lingkungan kerja Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang kurang kondusif dimana sebagian besar ruang kantor masih mengandalkan penerangan dari lampu listrik karena sinar matahari hanya menjangkau sedikit bagian ruangan, pewarnaan dinding di tempat kerja yang kurang cerah menjadikan suasana kantor terlihat gelap, dekorasi penataan meja kursi di kantor seluas 5x3 m digunakan untuk 3 divisi masing-masing mempunyai meja kerja menambah kesan ruang kantor semakin sempit, AC (*Air Condition*) yang sering bermasalah dan masih terdapat suara-suara bising dari alat-alat kerja.

Masalah kondisi lingkungan kerja diatas mau tidak mau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan didalamnya. Memiliki banyak pelanggan bukan menjadi suatu hal yang mudah untuk pihak Perumda Tirtanadi Cabang Cemara, masalah komplain pelanggan yang dipicu oleh buruknya kualitas air PAM yang keruh, debit air yang kecil, terjadinya kebocoran pipa bahkan tidak jarang para pelanggan yang datang dengan emosi menyampaikan komplain mereka. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari fenomena di atas tersebut akan timbul suatu hal yang berhubungan dengan masalah karyawan an baik itu masalah lingkungan kerja yang kemungkinan besar pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal sehingga menyebabkan produktivitas karyawan menurun sehingga dapat menghambat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji secara komprehensif mengenai “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara belum cukup tinggi, terlihat dari kemampuan penagihan belum mencapai target, masih terdapat pipa pipa yang bocor dan komplain pelanggan belum dapat diselesaikan keseluruhan.
2. Fasilitas kerja di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara belum memadai, ditemukan printer yang sering rusak, kehabisan kertas pada saat melakukan aktivitas yang membutuhkan printer, jaringan internet yang sering terkendala padahal sangat dibutuhkan, toilet yang kurang bersih bahkan musholla terkadang di jadikan tempat untuk istirahat, tidak tersedia kantin bahkan warung makan di sekitar kantor.
3. Lingkungan kerja Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang kurang kondusif dimana sebagian besar ruang kantor masih mengandalkan penerangan dari lampu listrik karena sinar matahari hanya menjangkau sedikit bagian

ruangan, pewarnaan dinding di tempat kerja yang kurang cerah menjadikan suasana kantor terlihat gelap, kurangnya dekorasi penataan meja kursi di kantor yang menambah kesan ruang kantor semakin sempit, AC (*Air Condition*) yang sering bermasalah dan masih terdapat suara-suara bising dari alat-alat kerja.

1.3 Batasan Masalah

Dari masalah yang diuraikan di atas, peneliti akan membatasi ruang lingkup masalah agar pemecahannya terfokus dan jelas, maka masalah yang akan diteliti dibatasi pada pembahasan produktivitas kerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
3. Apakah fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap tindakan harusnya memiliki kegunaan yang jelas dan pasti, agar apa yang penulis kerjakan dapat memberi manfaat yang baik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terkait dengan fasilitas kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

2. Bagi Perusahaan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, untuk mengetahui apa saja hal - hal yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan. Agar perusahaan dapat lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini sebagai masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau penelitian lainnya untuk menjadi pembanding terhadap masalah-masalah yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara *output* (barang dan jasa) dengan *input* (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas kerja yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas kerja yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh. (Septiady, 2022, hal. 44).

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Tjiptono, 2020. Hal. 139). Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2020, hal. 147).

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Machali, 2016, hal. 48).

Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara sumber hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan memiliki dua dimensi pengertian, pengertian dimensi pertama merupakan tingkat efektivitas yang mengarah pada hasil pencapaian kerja secara optimal, pencapaian hasil target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Sedangkan pengertian dimensi kedua merupakan tingkat efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau aktivitas kerjanya. (Fitrianti, 2018, hal. 31).

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil Produktivitas. (Mangkuprawira, 2022, hal. 93).

Menurut Nadeak (2019, hal. 18) produktivitas kerja mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk

melakukan sesuatu (*do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (*do things right*).

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif kerja menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan), karyawan seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian.

2.1.1.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diukur dengan jalan membandingkan jumlah unit *output* dengan jumlah input yang digunakan. Ukuran *output* dapat dinyatakan dalam bentuk satuan fisik atau jasa, nilai rupiah produk atau jasa, nilai tambah, jumlah pekerja dan laba kotor. Adapun ukuran *input* dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah waktu, jumlah tenaga kerja, jumlah jam orang, jumlah biaya tenaga kerja, jumlah jam mesin, jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin, jumlah material, jumlah seluruh biaya perusahaan dan jumlah luas tanah. (Mangkuprawira, 2022, hal. 99).

Secara umum pengukuran produktivitas kerja adalah perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu: (Armstrong, 2022, hal. 287).

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, hanya mengetengahkan peningkatan atau penurunan.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi proses) dengan lainnya. Dengan adanya perbandingan antara satu unit dengan lainnya di dalam pengukuran produktivitas maka produktivitas atau hasil kerja karyawan dapat terlihat secara jelas.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Dasar ini merupakan pengukuran terbaik karena memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan. Karena di dalam perbandingan pelaksanaan sekarang dapat melihat target atau hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas terdapat beberapa pengukuran produktivitas dengan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, hanya mengetengahkan peningkatan atau penurunan saja. Dengan adanya pengukuran produktivitas seperti ini maka kita dapat mengetahui hasil dari produktivitas yang dicapai.

2.1.1.3 Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut: (Mangkunegara, 2022, hal. 102).

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dala menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan

produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya *output* meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3. Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit *output* yang rendah.

4. Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan *output*, tapi tidak mengurangi penggunaan input. Tujuan dari produktivitas adalah menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa sebanyak mungkin dengan memanfaatkan sumber daya dengan efisien.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas: (Antika, 2018, hal. 12).

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

4. Sikap (*Attitude*)

Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjami perilaku kerja juga baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai Pengembangan Produktifitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti,2021:144) adalah :

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan,latihan daldam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha baersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan.
4. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

2.1.1.5 Indikator Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja,

motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen serta prestasi. Berikut ini untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu: (Handoko, 2016, hal. 69).

1. Tingkat Absensi Karyawan

Dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena absensi merupakan data menyangkut kedisiplinan kerja para karyawan dan menyangkut tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya masing-masing.

2. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan salah satu indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena besar kecilnya perputaran karyawan yang terjadi dapat menunjukkan ada tidaknya kesenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Ada beberapa perusahaan yang menganggap bahwa sebenarnya hal ini merugikan perusahaan yang bersangkutan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar adalah mereka yang sudah terlatih.

Selain dua indikator yang telah disebutkan di atas, indikator lain yang dapat digunakan untuk menilai produktivitas kerja karyawan, adalah: (Sutrisno, 2020, hal. 112).

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki, serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengajarkan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari kerja dan hasil yang dicapai suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari kemudiannya.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu adalah suatu nilai atau keadaan. Secara garis besar mutu adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan selain sumber daya manusia. Tanpa adanya fasilitas kerja, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan, maka semakin lengkap pula fasilitas yang disediakan. Tersedianya fasilitas pendukung berupa teknologi dalam proses produksi memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, sehingga produktivitas karyawan akan meningkat. (Suprihartiningsih, 2022, hal. 54).

Kata fasilitas kerja berasal dari bahasa Belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa disebut dengan alat. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung produktivitas karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2020, hal. 119).

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang Produktivitas dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Robbins, 2020, hal. 182). Wibowo (2020, hal. 110) juga mendefinisikan pengertian fasilitas kerja merupakan perlengkapan- perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Sementara Yusuf (2016, hal. 38) menyatakan bahwa “fasilitas kerja adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan

untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan Produktivitas nya”.

Moenir (2020, hal. 127) menyatakan bahwa “fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana maupun prasana yang disediakan oleh suatu lembaga maupun organisasi untuk mempermudah serta membantu keberlangsungan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Fasilitas kerja dalam suatu lembaga ataupun organisasi biasanya merupakan bagian penting dalam pengerjaan tugas-tugas yang akan dikerjakan karyawan. Tanpa fasilitas kerja yang tersedia lengkap dan kualitas yang baik dapat menghambat produktivitas karyawan. Begitupun sebaliknya dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dan kualitas baik dapat mempercepat produktivitas karyawan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam – macam bentuk, jenis dan manfaatnya.

Jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari: (Wibowo, 2020, hal. 112).

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

Adapun pendapat lainnya tentang jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari: (Armstrong, 2021, hal. 238-239).

1. Mesin dan peralatannya merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar, aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
3. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
5. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

2.1.2.3 Manfaat Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja sangat bermanfaat sekali untuk pelaksanaan operasional perusahaan berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan. Menurut Moenir (2022, hal. 119) mengemukakan bahwa manfaat dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi rasa emosi mereka.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan Produktivitas nya.

Robbins (2020, hal. 112) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas alat kerja

Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari

seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.

2. Fasilitas kelengkapan kerja

Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.

3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

Pendapat lain menurut Tjiptono (2020, hal. 67) dalam merancang dukungan fisik atau fasilitas fisik, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Desain Fasilitas

Desain fasilitas yang baik dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja. Desain fasilitas harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan proses kerja.

2. Nilai Fungsi

Fasilitas harus memiliki nilai fungsi yang baik, yaitu dapat digunakan dengan efektif dan efisien. Nilai fungsi fasilitas dapat dipengaruhi oleh kualitas desain dan konstruksi.

3. Estetika

Estetika fasilitas dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan. Estetika fasilitas harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan citra perusahaan.

4. Kondisi yang Mendukung

Fasilitas harus memiliki kondisi yang mendukung, yaitu kondisi yang aman, sehat, dan nyaman. Kondisi yang mendukung dapat dipengaruhi oleh kualitas desain, konstruksi, dan perawatan.

5. Peralatan Penunjang

Peralatan penunjang yang baik dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Peralatan penunjang harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan proses kerja.

6. Seragam Karyawan

Seragam karyawan dapat mempengaruhi citra perusahaan dan kenyamanan karyawan. Seragam karyawan harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan citra perusahaan.

7. Laporan-Laporan

Laporan-laporan yang baik dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Laporan-laporan harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan proses kerja.

8. Garansi

Garansi yang baik dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan dan citra perusahaan. Garansi harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan proses kerja.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat merancang dukungan fisik atau fasilitas fisik yang baik, yang dapat mempengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan.

2.1.2.5 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari: (Armstrong, 2022, hal. 236).

1. Mesin dan Peralatan, Yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk melancarkan aktivitas perusahaan diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan Kantor, Yaitu fasilitas yang mendukung akan tugas.
4. Aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
5. Ruang Kesehatan, Yaitu fasilitas yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
6. Bangunan, Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
7. Alat Transportasi, Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor).

Pendapat lain mengatakan indikator dari fasilitas kerja menurut Silfa (2015, hal. 33) adalah sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu alat sebagai penunjang utama yang dapat dipakai dalam mencapai tujuan.
2. Jaminan kesehatan jaminan ini memperluas kompensasi tidak langsung yang tidak sekedar mengenai pekerja yang menderita sakit berkepanjangan tetapi juga berbagai aspek kesehatan lainnya.
3. Insentif merupakan pembayaran langsung yang didasarkan pada Produktivitas baik secara individual maupun kelompok.
4. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atas pelaksanaan tugas – tugas yang telah dikerjakan oleh karyawan.
5. Jenjang karir merupakan perkembangan atau kemajuan karir seseorang dalam pekerjaannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat menentukan Produktivitas karyawan, dan pengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan tetapi sampai saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam berkomitmen karena jika dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya dan tidak memadai fasilitas maka karyawan tersebut akan merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan dalam organisasi yang mampu mempengaruhi setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Nasution & Hermawan, 2024).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang bagus mampu memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah ditempat kerja itu. Karyawan yang melakukan aktivitasnya pun mampu menggunakan waktunya secara efektif, produktivitas yang didapatkan akan tinggi dan prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja memiliki hubungan kerja antara bawahan dan atasan, lingkungan fisik merupakan tempat karyawan bekerja. (Suprpto, 2016, hal. 51).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017, hal. 83). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Siagian, 2020, hal. 103).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya Produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan situasi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri, bagaimana perlakuan dari atasan, rekan kerja dan bagaimana beban kerja yang diberikan. Karena dengan adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan sesuai yang diharapkan pimpinan perusahaan. (Dahlia, 2019, hal. 38). Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja, jika lingkungan kerja aman dan kondusif maka akan merasa nyaman saat bekerja sehingga kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat (Nasution & Ningsih, 2023).

2.1.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Siagian, 2020, hal. 105).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa dimensi yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan didalam perusahaan.
- 3) Fasilitas. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memfasilitasi karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- 4) Tersedianya sarana angkutan. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- 2) Kerjasama antar karyawan. Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.3.3 Strategi Penerapan Lingkungan Kerja

Strategi lingkungan kerja dalam menciptakan rasa aman dan nyaman untuk peningkatan semangat kerja yang lebih maksimal, yaitu sebagai berikut: (Handoko, 2016, hal. 83).

1. Membangun komunikasi yang baik

Komunikasi baik menjadi dasar untuk sebuah kerjasama, jika bekerjasama tidak ada komunikasi antara karyawan, maka tidak akan bisa melakukan yang namanya kerjasama.

2. Merancang tempat kerja yang nyaman

Bagus atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan terkadang ditentukan apakah dia nyaman dengan tempat kerjanya dan berikan kebebasan karyawan untuk menata meja kerja dan ruangnya sendiri.

3. Dukungan dari pihak manajemen

Kenyamanan kerja karyawan harus didukung oleh pihak manajemen, Hal ini berkaitan dengan peraturan kerja dan kesejahteraan bagi karyawan. Dengan cara memberikan semua fasilitas yang telah dijanjikan pada karyawan.

4. Lingkungan kerja yang berorientasi pada hasil

Sebuah lingkungan kerja yang berorientasi pada hasil, karyawan bebas melakukan apa pun sepanjang ia memenuhi target sesuai tenggat waktu yang ditentukan perusahaan.

5. Ciptakan kebersamaan

Ciptakanlah kebersamaan dalam perusahaan sebagai sebuah tim agar banyak hal yang dapat dilakukan. Misalnya dengan mengadakan *office gathering* atau *team building*.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah: (Adveni, 2018, hal. 92).

1. Cahaya atau penerangan

Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Hubungan kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai ditempat bekerja membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

7. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (Satpam).

Menurut Sianipar (2022, hal. 23) mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas kantor

Merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati oleh karyawan.

2. Hubungan antara karyawan dan atasan

Apabila seorang pimpinan perusahaan mampu melakukan tugasnya dengan baik, maka semua karyawan perusahaan akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi.

3. Hubungan antara sesama karyawan

Hubungan dan komunikasi yang baik antara sesama karyawan akan menimbulkan rasa aman dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan . Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut: (Rivai, 2020, hal. 221).

1. Struktur kerja

Struktur kerja yaitu sejauhmana karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kedinya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggungjawab kerja

Tanggungjawab kerja yaitu sejauhmana karyawan merasakan bahwa karyawan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.

3. Perhatian dan dukungan pimpinan

Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerjasama kelompok kerja

Kerjasama kelompok kerja yaitu sejauhmana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

5. Kelancaran komunikasi

Kelancaran komunikasi yaitu sejauhmana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Menurut Nurhasanah (2019, hal. 24) terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja yaitu :

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan.

3. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman

yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. (Muhammad, 2018 hal. 21).

2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Kurnia et al, 2019,3 hal. 5).

Hasil penelitian terdahulu Sya'ifah (2023, hal. 64) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja Para Buruh Kelapa Sawit di PT. Tirtamadu. Penelitian terdahulu Kurnia et. al (2019, hal. 62). juga menghasilkan bahwa Secara simultan bahwa motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

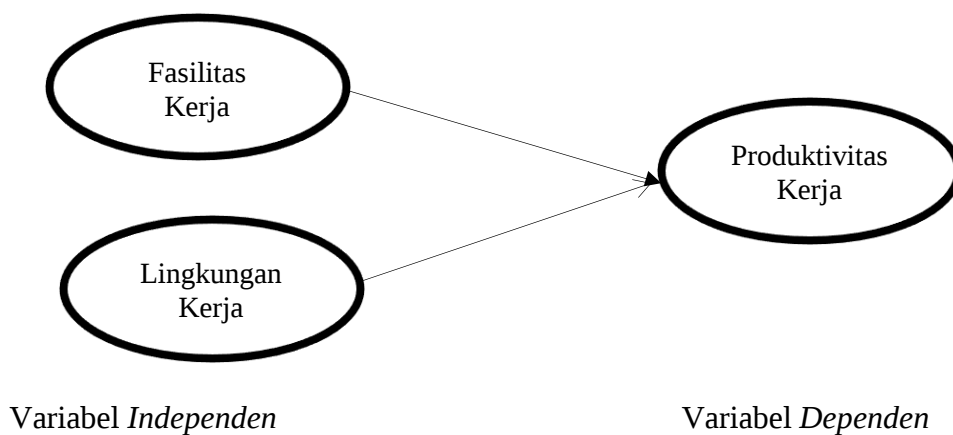
Menurut Sedarmayanti (2021, hal. 88), lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja yang baik merupakan suatu kondisi pekerjaan yang dapat memberikan suasana dan situasi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian Suprihartiningsih (2022, hal. 57) menunjukkan hasil bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tri Agung Nusantara Management di Jakarta Selatan.

2.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan yang menurun dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang tidak lengkap maupun yang mengalami kerusakan (tidak berfungsi) dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka karyawan akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi dan tentunya meningkatkan produktivitas karyawan. (Sianipar, 2022, hal. 24). Hasil penelitian terdahulu oleh Sianipar (2022, hal. 64) menyatakan bahwa variabel bebas atau independen dari fasilitas kerja, lingkungan kerja secara bersama sama memberikan sumbangan pengaruh pada variabel terikat atau independen yaitu produktivitas karyawan.

Berikut adalah gambar kerangka berpikir konseptual penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, bahwa produktivitas kerja akan semakin meningkat jika fasilitas kerja dan lingkungan kerja semakin baik.

2.3 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Ghozali, 2018, hal. 32). Berikut ini akan ditentukan beberapa hipotesis berdasarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:

H1 : Ada pengaruh fasilitas kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H3 : Ada pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian jenis kuantitatif. Karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Angka yang diperoleh akan dianalisis datanya lebih lanjut. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Sugiyono, 2020, hal. 39).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variable atau konsep definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasi gejala di sekitar kedalam kategori khusus dari variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Machali, 2016, hal. 48).

Tabel 3.1 Indikator Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian	Indikator
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Mutu 5. Efisiensi Sumber: ((Sutrisno, 2020, hal. 112).

2. Fasilitas Kerja (X_1)

Moenir (2020, hal. 127) menyatakan bahwa “fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna”.

Tabel 3.2 Indikator Fasilitas Kerja

Variabel Penelitian	Indikator
Fasilitas Kerja (X_1)	1. Sarana dan prasarana 2. Jaminan Kesehatan 3. Insentif 4. Kompensasi 5. Jenjang karir Sumber: (Silfa, 2015, hal. 33)

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017, hal. 83).

Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Variabel Penelitian	Indikator
Lingkungan Kerja (X_2)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas kerja Sumber (Nurhasanah, 2019, hal. 24).

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Cemara yang beralamat di Jl. Flamboyan No.1 Kel. Pulo Brayan Bengkel Baru, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November 2024 sampai dengan bulan April 2025. Untuk lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan (Prariset)																								
2.	Penyusunan Proposal																								
3.	Bimbingan Proposal																								
4.	Seminar Proposal																								
5.	Penyempurnaan Proposal																								
6.	Pengumpulan Data																								
7.	Pengelolaan Dan Analisis Data																								
8.	Penyusunan Tugas Akhir																								
9.	Pembimbingan Tugas Akhir																								
10.	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Panduan Skripsi FEB UMSU

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Secara umum populasi dan sampel tidak dapat dipisahkan satu sama lain, hal ini dikarenakan sampel merupakan bagian dari populasi sebaliknya populasi adalah kumpulan dari berbagai sampel. Untuk memudahkan dalam mempelajari perbedaan populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif maka perlu untuk mengetahui definisi dari populasi dan sampel. Populasi merupakan luas keseluruhan wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas, kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk menyusun interpretasi dan data penelitian yang berakhir dengan kegiatan penarikan kesimpulan (Ghozali 2018, hal. 36).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang berjumlah 32 orang. Untuk lebih jelas terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5 Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

No.	Keterangan Jabatan/ Divisi	Jumlah
1.	Kepala Cabang	1
2.	Kepala Bagian Umum	1
3.	Supervisor	1
4.	Gudang	1
5.	Kepala Bagian Pemasaran	1
6.	Survei	1
7.	Administrasi	2
8.	Kepala Bagian Keuangan	1
10.	Loket	2
11.	TRA	2
12.	Kepala Bagian Hubungan Pelanggan	1
13.	Ver, Val, Tera, Trf	2
14.	Customer Servis	1
15.	Kepala Bagian Jaringan	1
16.	WO & Ganti Meter	1
17.	Kepala Bagian Pengawasan	1
18.	Pengawas	1
19.	Kabag Aset dan Gambar Teknik	1
20.	Pencatat Meter	6
21.	<i>Cleaning service</i>	2
22.	Satpam	2
TOTAL		32

Sumber: Administrasi Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang akan memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2020, hal. 40). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara sebanyak 32 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen atau laporan tertulis dari Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dan yang relevan dalam penulisan ini. Seperti data tentang struktur organisasi data karyawan (personalia) dan sebagainya.

3.5.2 Angket (kuesioner)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya (Jufrizen, 2015, hal. 43).

Jenis angket yang dipilih yaitu angket tertutup yang merupakan jenis angket yang di dalamnya telah terdapat alternatif jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti. Angket akan disebarkan dengan cara penyerahan langsung oleh peneliti kepada responden. Adapun persyaratan responden yang mengisi angket adalah responden merupakan karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengukur nilai tiap-tiap variabel, yang terdiri dari variabel bebas (X) fasilitas kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas karyawan (Y). Metode ini dilakukan bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat.

Dalam penelitian ini angket diberikan langsung kepada responden dengan tujuan agar lebih efektif dan efisien menjangkau jumlah sampel dan mudah memberi penjelasan berkenaan dengan pengisian angket tersebut. Angket diberikan langsung kepada karyawan yang berkerja pada karyawan Perumda Tirtanadi

Cabang Cemara yang peneliti temui dilokasi penelitian. Pengukuran variabel dilakukan dengan memberi bobot nilai dari setiap pertanyaan dan jawaban dengan menggunakan skala likert di bawah ini.

Tabel 3.6 Skala Penskoran

Pilihan Jawaban	Skor Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data atau informasi yang di dapat, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif dan deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan ke dalam tabel dan selanjutnya diuraikan secara sistematis, dengan menghubungkan teori-teori yang relevan sehingga dapat dilakukan pendekatan terhadap pemecahan dari masalah yang ada. Adapun perhitungan teknik analisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *Software SPSS versi 26.0 for windows*.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan atau kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan pernyataan korelasi product moment, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total (Ghozali, 2018, hal. 53).

Hipotesisnya adalah jika $H_a = 0$ (tidak ada korelasi yang signifikan antara skor poin dengan skor total atau tidak valid), maka H_o diterima jika nilai

korelasinya adalah negatif atau probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05. Kriteria Uji Validitas, yaitu jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid, sedangkan jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid. (Arikunto, 2021, hal. 92).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan dan kehandalan atau kestabilan. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. (Noor, 2019, hal. 75). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian tersebut merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Untuk menghitung reliabilitas kuesioner program SPSS versi 26.0 for windows.

Dalam menetapkan reliabilitas atau tidaknya butir pertanyaan didasarkan dengan ketentuan, yaitu jika nilai koefisien reliabilitas (*Croanbach Alpha*) $> 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya), dan Jika nilai koefisien reliabilitas (*Croanbach Alpha*) $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel (tidak terpercaya). (Arikunto, 2021, hal. 93).

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal. Disini peneliti menggunakan *uji kolmogorov-smirnov* satu sampel dengan *SPSS 26.0 for windows*, untuk menguji normalitas.

Hasil dari penelitian itu dikatakan berdistribusi normal dengan melihat tabel Kolmogorov-Smirnov jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Lebih lanjut, jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang kita uji normal. (Arikunto, 2021, hal. 93).

3.6.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika variasi berbeda disebut heteroskedastisitas. (Arikunto, 2021, hal. 94). Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot* menggunakan *output* aplikasi *software* SPSS 26.0 *for windows*.

3.6.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Dalam penelitian ini multikolonieritas menggunakan toleransi dan VIF (*varians information factor*). (Noor, 2019, hal. 161).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah

multikolonieritas, dan jika koefisien antara variabel bebas (X) kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2018, hal. 42). Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 * e$$

dimana:

Y = variabel dependen (Produktivitas kerja)

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Fasilitas kerja

X₂ = Lingkungan kerja

X₁*X₂ = *Moderate* (Interaksi X₁ dan X₂)

e = kesalahan prediksi (*error term*)

3.6.5 Uji T

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji keberartian koefisien regresi dengan uji t dengan tingkat kepercayaan 95%. (Ghozali, 2018, hal. 55).

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.6 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut: (Dody, 2021, hal. 13).

1. Merumuskan hipotesis

H0 : tidak ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan

H1 : ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan

2. Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H0 diterima dan H1 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 Diterima

3.6.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentasi besarnya pengaruh variabel terikat yaitu dengan mengkuadrat koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaanya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Chandra, 2021, hal. 105).

$$R^2 = R^2 - \frac{P(1 - R^2)}{n - P - 1}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Ukuran Sampel

P = Jumlah Variabel Bebas

Atau

$$Kd = R^2 = (R)^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Sifat dari koefisien determinasi ini adalah:

1. Apabila R^2 mendekati 0, menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).
2. Apabila R^2 mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Perumda Tirtanadi

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) kepunyaan Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Utara yang berkantor pusat di Jl. Sisingamangaraja No. Medan. Usahanya bergerak di bidang pengadaan air minum dan penanganan limbah, dimana bersifat menyelenggarakan pelayanan bagi kemanfaatan umum disamping mendapatkan keuntungan serta bertujuan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dan sebagai sarana pengembangan perekonomian dalam rangka Pembangunan Daerah.

Perusahaan ini mulai didirikan pada tanggal 23 September 1905 dengan nama Ny. Water Leiding Maatschappij Ayer Bersih yang berkantor pusat di Amsterdam Negeri Belanda. Setelah melewati zaman penjajahan memasuki masa kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 1979 berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Sumatera Utara No. 11 Tahun 1979 dengan berpedoman kepada Undang-Undang No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, resmilah berdiri Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi disingkat PDAM Tirtanadi.

Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupten Deli Serdang, kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Mandailing Natal,

Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan dan Kabupaten Samosir. Pada Pebruari 2009, PDAM Tirtanadi Cabang Nias dikembalikan ke Pemerintah Kabupaten Nias, dengan pertimbangan bahwa pihak Pemkab Nias dan PDAM Tirta Umbu telah memiliki kemampuan di dalam pengelolaan PDAM di Gunung Sitoli.

Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupten Deli Serdang, kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan dan Kabupaten Samosir. Pada Pebruari 2009, PDAM Tirtanadi Cabang Nias dikembalikan ke Pemerintah Kabupaten Nias, dengan pertimbangan bahwa pihak Pemkab Nias dan PDAM Tirta Umbu telah memiliki kemampuan di dalam pengelolaan PDAM di Gunung Sitoli.

PDAM Tirtanadi provinsi sumatera utara mempunyai tugas untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota medan dan sekitarnya serta beberapa kabupaten di provinsi sumatera utara secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dalam pengelolaannya dan tidak mengabaikan aspek sosial, budaya serta kondisi masyarakat. Selain pengelolaan air bersih, PDAM Tirtanadi juga mengelola fasilitas pengelolaan air limbah.

4.1.2 Visi dan Misi Perumda Tirtanadi

Visi Perumda Tirtanadi “Menjadi perusahaan mandiri yang memberikan pelayanan prima dan terdepan kepada masyarakat serta bermanfaat kepada seluruh *stakeholders*.

Misi Perumda Tirtanadi adalah:

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas, kontinuitas dan keterjangkauan suplai air yang memenuhi persyaratan
2. Membangun sistem informasi data spasial yang saling terintegrasi dan dikembangkan secara terus menerus.
3. Membangun sistem monitoring dan evaluasi yang efektif.
4. Menurunkan tingkat kehilangan air melalui pengelolaan jaringan yang efektif.
5. Membangun kualitas pengaliran limbah, penyedotan dan pengolahan lumpur tinja yang aman bagi lingkungan.
6. Meningkatkan laba perusahaan dan kontribusi kepada pemerintah Provinsi Sumatera Utara melalui peningkatan jumlah pelanggan, efisiensi dan peningkatan kualitas sumber daya karyawan.
7. Menjaga dan melestarikan lingkungan melalui pengambilan air baku dengan tetap memperhatikan keseimbangan ekosistem dan mengembalikan air limbah dengan di olah terlebih dahulu.
8. Inovatif, kreatif, modern dan tetap mengikuti perkembangan teknologi guna memastikan terwujudnya pelayanan terbaik kepada pelanggan.
9. Pengelolaan keuangan secara transparan dan fasilitas kerja sehingga

4.1.3 Identitas Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Penelitian telah

menyebarkan kuesioner kepada 32 orang semua karyawan diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, jabatan/posisi, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

4.1.3.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebanyak 24 orang laki-laki atau 75% dari total karyawan sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 8 orang atau 25% dari total karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) yang paling dominan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.3.2 Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45 Tahun	7	21.9	21.9	21.9
	21-25	4	12.5	12.5	34.4
	26-30	5	15.6	15.6	50.0
	31-35	9	28.1	28.1	78.1
	36-40	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan usianya adalah sebanyak 7 orang yang berusia >45 tahun, sebanyak 4 karyawan berusia 21-25 tahun, sebanyak 5 orang

karyawan yang berusia 26-30 tahun, sebanyak 7 orang karyawan yang berusia 36-40 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden (karyawan) pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara memiliki usia 31-35 tahun.

4.1.3.3 Posisi atau Jabatan Responden

Tabel 4.3 Posisi atau Jabatan Responden

Posisi atau Jabatan Responden				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Administrasi	2	6.3	6.3	6.3
<i>Cleaning Service</i>	2	6.3	6.3	12.5
<i>Customer Service</i>	1	3.1	3.1	15.6
Gudang	1	3.1	3.1	18.8
Kabag Aset dan Gambar Teknik	1	3.1	3.1	21.9
Kepala Bagian	6	18.8	18.8	40.6
Kepala Cabang	1	3.1	3.1	43.8
Loket	2	6.3	6.3	50.0
Pencatat	6	18.8	18.8	68.8
Pengawas	1	3.1	3.1	71.9
Satpam	2	6.3	6.3	78.1
Supervisor	1	3.1	3.1	81.3
Survei	1	3.1	3.1	84.4
TRA	2	6.3	6.3	90.6
Ver, Val, Tera, Trf	2	6.3	6.3	96.9
WO & Ganti Meter	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan posisi atau jabatan responden dengan jumlah terbanyak ada pada kepala cabang dan pencatat sebanyak 6 orang (18,8%), administrasi, *Cleaning Service*, loket, Satpam, TRA dan Ver, Val, Tera, Trf masing-masing sebanyak 2 orang (6,3%).

4.1.3.4 Masa Bekerja Responden

Dari tabel 4.4 diawah ini menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan masa kerjanya di adalah sejumlah 9 orang bekerja selama >10 tahun, karyawan bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 13 orang, dan karyawan bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 10 karyawan. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa jumlah responden (karyawan) Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang bekerja 1-5 tahun adalah yang paling banyak dengan presentase 40,6% atau lebih dari sepertiga dari jumlah responden (karyawan) Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Tabel 4.4. Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahu	9	28.1	28.1	28.1
	1-5 Tahun	13	40.6	40.6	68.8
	6-10 Tahun	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

4.1.3.5 Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat.Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	9.4	9.4	9.4
	S1	17	53.1	53.1	62.5
	S2	5	15.6	15.6	78.1
	SMA	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang, Diploma sebanyak 3 orang, Sarjana sebanyak 17 orang dan Pasca Sarjana sebanyak 5 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara mayoritas adalah berpendidikan terakhir Sarjana karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan yang berpendidikan SMA dan Diploma.

4.1.4 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Data yang didapat dalam penelitian adalah data dari angket/koesioner yang disebarkan sebelumnya. Koesioner yang disebarkan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan total 30 item pernyataan. sepuluh pernyataan pada fasilitas kerja, sepuluh pernyataan pada lingkungan kerja dan sepuluh pernyataan untuk Produktivitas Kerjapada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Berikut ini adalah data jawaban responden untuk fasilitas kerja (variabel X_1), lingkungan kerja (X_2) serta Produktivitas Kerja(Y) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6 Jawaban Responden

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Sarana dan prasarana											
Fasilitas 1	4	12.5	28	87.5	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 2	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Jaminan Kesehatan											
Fasilitas 3	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 4	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Insentif											
Fasilitas 5	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 6	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Kompensasi											
Fasilitas 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 8	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Jenjang karir											
Fasilitas 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 10	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Suasana kerja											
Lingkungan Kerja 1	10	31.3	20	62.5	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Lingkungan Kerja 2	15	46.9	16	50.0	1	3.1	0	0	0	0	Baik
Pendapatan/gaji											
Lingkungan Kerja 3	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Lingkungan Kerja 4	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Kesempatan promosi											
Lingkungan Kerja 5	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Lingkungan Kerja 6	14	43.8	16	50.0	2	6.3	0	0	0	0	Baik

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengawasan											
Lingkungan Kerja 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Lingkungan Kerja 8	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Rekan kerja											
Lingkungan Kerja 9	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Lingkungan Kerja 10	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Kemampuan											
Produktivitas 1	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Produktivitas 2	9	28.1	15	46.9	8	25.0	0	0	0	0	Baik
Meningkatkan hasil yang dicapai											
Produktivitas 3	11	34.4	13	40.6	4	12.5	4	12.5	0	0	Baik
Produktivitas 4	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Semangat Kerja											
Produktivitas 5	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Produktivitas 6	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Mutu											
Produktivitas 7	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Produktivitas 8	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Efisiensi											
Produktivitas 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Produktivitas 10	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik

Data Jawaban Kuesioner diolah

Berdasarkan pernyataan yang disebarkan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabanh Cemara sebanyak sepuluh item pernyataan fasilitas kerja, jawaban terbanyak dipilih responden adalah jawaban sangat setuju (ST) dan setuju (S), dengan item pernyataan sangat setuju (ST) tertinggi sebesar 87,5% di item pernyataan pertama dan untuk pernyataan setuju (S) tertinggi sebesar 59,4% untuk item pernyataan ke-6 dan ke-10.

Pernyataan terkait dengan pilihan lingkungan kerja pernyataan responden terdiri dari sepuluh item pernyataan. Pernyataan pertama sampai dengan pertanyaan ke sepuluh terbanyak responden menjawab setuju (S) dengan item pernyataan pertama tertinggi menjawab setuju (S) sebesar 62,5%.

Terakhir adalah item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja juga terdiri dari sepuluh item pernyataan. Pernyataan pertama sampai dengan pernyataan kesepuluh terbanyak responden menjawab setuju (S). Sama halnya dengan jawaban item variabel X, paling banyak dipilih adalah jawaban setuju (S). Pernyataan pertama sampai dengan pertanyaan ke sepuluh terbanyak responden menjawab setuju (S) dengan item pernyataan ke sembilan tertinggi menjawab setuju (S) sebesar 53,1%.

4.2 Analisis Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut :

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu juga valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil olah data dari SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.7 Uji Validitas

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Fasilitas Kerja 1	40.13	12.565	.508	.818
Fasilitas Kerja 2	39.97	13.064	.412	.859
Fasilitas Kerja 3	39.72	11.434	.480	.799
Fasilitas Kerja 4	39.84	8.975	.702	.758
Fasilitas Kerja 5	39.66	10.362	.751	.764
Fasilitas Kerja 6	40.00	10.129	.680	.766
Fasilitas Kerja 7	39.72	11.434	.380	.799
Fasilitas Kerja 8	39.84	8.975	.702	.758
Fasilitas Kerja 9	39.66	10.362	.751	.764

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Fasilitas Kerja 10	40.00	10.129	.680	.766
Lingkungan Kerja 1	39.59	12.765	.601	.817
Lingkungan Kerja 2	39.47	13.547	.404	.835
Lingkungan Kerja 3	39.41	15.152	.047	.862
Lingkungan Kerja 4	39.50	12.516	.683	.810
Lingkungan Kerja 5	39.53	12.967	.515	.825
Lingkungan Kerja 6	39.34	11.265	.698	.805
Lingkungan Kerja 7	39.16	13.362	.572	.822
Lingkungan Kerja 8	39.50	12.516	.683	.810
Lingkungan Kerja 9	39.19	13.770	.443	.831
Lingkungan Kerja 10	39.34	11.265	.698	.805
Produktivitas Kerja1	38.44	20.577	.520	.836
Produktivitas Kerja2	38.44	20.577	.520	.836
Produktivitas Kerja3	38.56	19.738	.539	.834
Produktivitas Kerja4	38.63	18.371	.632	.825
Produktivitas Kerja5	38.31	18.480	.590	.830
Produktivitas Kerja6	38.19	20.673	.562	.834
Produktivitas Kerja7	38.13	21.855	.380	.846
Produktivitas Kerja8	38.44	20.577	.520	.836
Produktivitas Kerja9	38.56	19.738	.539	.834
Produktivitas Kerja10	38.63	18.371	.632	.825

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Dari hasil output SPSS di atas dapat dilihat pada Corrected Item – Total Correlation, inilah nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ($n = 32$), maka didapat r tabel sebesar 0,355 (lihat pada lampiran tabel r).

Dari analisis di atas dapat dilihat bahwa nilai semua item lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,338$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa butir instrumen tersebut adalah valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui konsistensi atau ketelaturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Hasil dari uji reliabilitas mencerminkan instrumen penelitian berdasarkan tingkat ketepatan suatu alat ukur,

dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang didapatkan merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang diukur.

Tabel 4.8 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

No	Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
2	0,20 s/d 0,40	Agak Reliabel
3	0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
4	0,60 s/d 0,80	Reliabel
5	0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Sugiono,2020)

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Standar yang digunakan untuk menentukan reliabel tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Tingkat reliabilitas dengan metode *alpha cronbach* diukur pada skala 0 sampai dengan 1. Skala tersebut dikelompokkan menjadi 5 kelas range yang sama, maka ukuran ketetapan alpha dapat diinterpretasikan seperti diatas tabel 4.8.

Reliabilitas, yaitu sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali. Untuk tingkat reliabilitas ini dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha*. dalam mengukur reliabilitas di sini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), yang mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$), lihat tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Fasilitas Kerja (X_1)	.806	10
Lingkungan Kerja (X_2)	.838	10
Produktivitas Karyawan (Y)	.848	10

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 yang artinya

adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke langkah pengujian selanjutnya.

4.2.3 Hasil Uji Normalitas

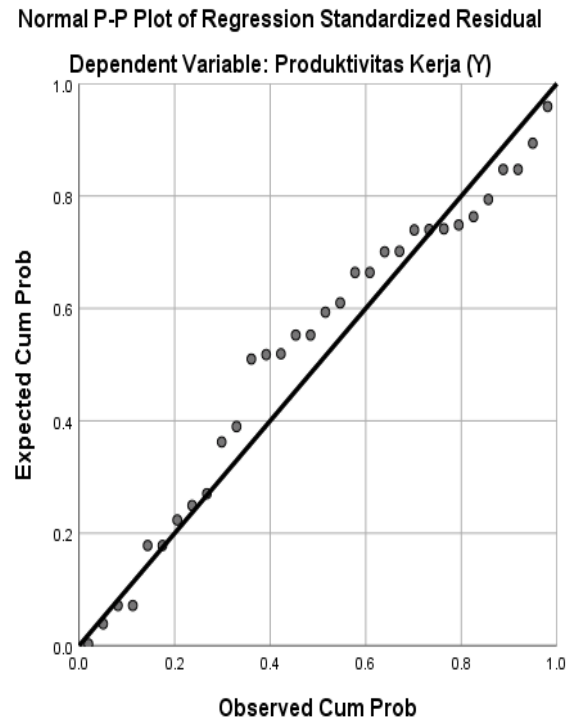
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Fasilitas Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.28	43.78	42.69
	Std. Deviation	3.603	3.957	4.889
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.129	.168
	Positive	.064	.129	.084
	Negative	-.121	-.125	-.168
Test Statistic		.121	.129	.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.191 ^c	.122 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

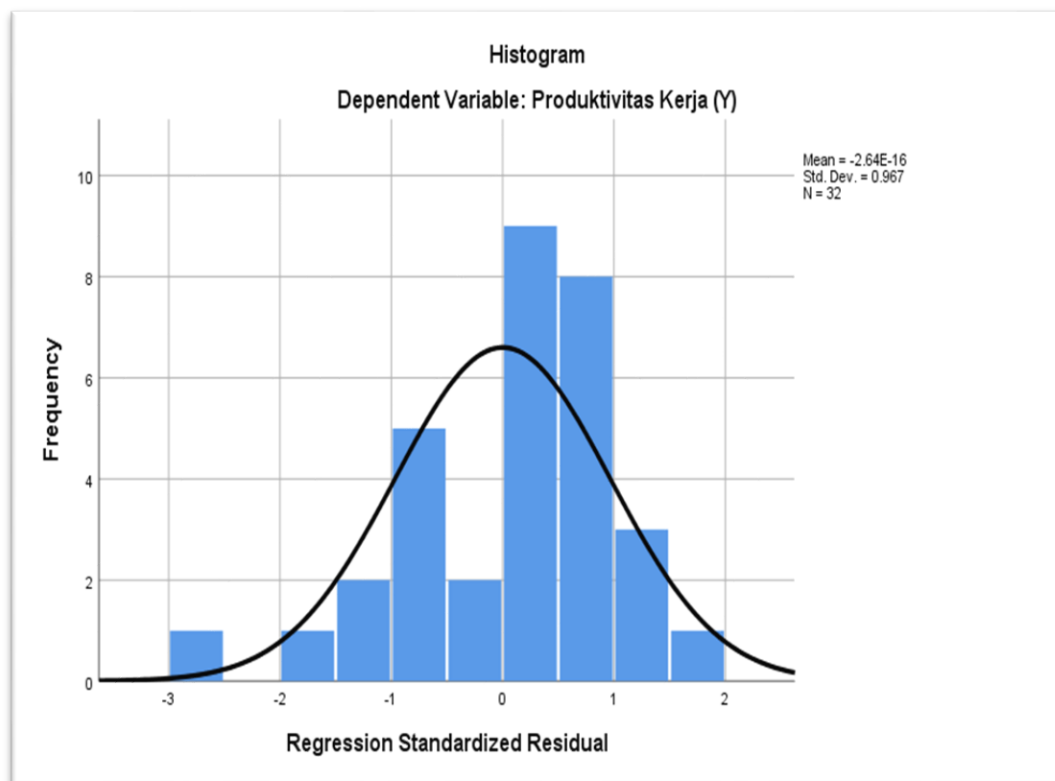
Dari tabel *one sample Kolmogorov-Smirnov* data pada nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tiled*) variabel fasilitas kerja memiliki nilai $0,200 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan variabel lingkungan kerja nilainya $0,191 > 0,05$ juga terdistribusi normal. Sedangkan pada variabel produktivitas kerja memiliki nilai $0,122 > 0,05$ maka data tersebut juga berdistribusi dengan normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Grafik normal P-Plot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel hasil output dikatakan normal.

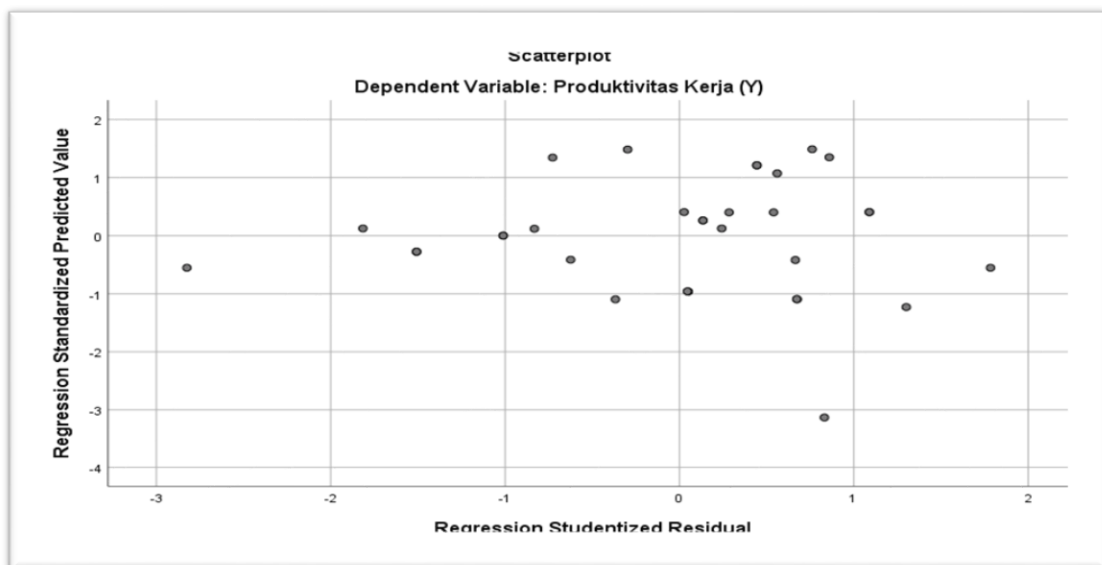
Penulis juga melakukan uji normalitas menggunakan *histogram display normal curve* pada gambar 4.2, bahwa data menghasilkan variabel yang memiliki kecendrungan terdistribusi normal. Karena bisa dilihat dari kurvanya memiliki kemiringan yang seimbang, dan garisnya hampir menyerupai lonceng.



Gambar 4.2 Histogram Display Normal Curve

4.2.3.1 Hasil Uji Heteroskedasitas

Pengertian heteroskedasitas varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedasitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Residual pada heteroskedasitas semakin besar apabila pengamatan semakin besar. Demikian juga pengamatan variabel bebas yang semakin besar akan memperbesar rata-rata residu.



Gambar 4.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas dapat terjadi karena dinamika lingkungan dari data variabel yang sulit diidentifikasi pada saat membuat model regresi sehingga muncul asumsi bahwa regresi sebaiknya terbebas dari heteroskedasitas. Berikut adalah asumsi heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar scatterplot dibawah ini, satu regresi dapat dikatakan terdeteksi heteroskedasitasnya apabila diagram pencar residual membentuk pola tertentu. Tampak pada *output* dibawah ini diagram pencar residual tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga kesimpulan regresi terbebas dari kasus heteroskedasitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedasitas.

4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila pada variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. Disamping itu, multikolinearitas dapat menyebabkan fluktuasi yang besar pada prediksi koefisien regresi, dan juga dapat menyebabkan penambahan variabel independen yang tidak berpengaruh sama sekali.

Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.498	6.659		2.726	.016		
	Fasilitas Kerja	.314	.248	.278	2.766	.007	.507	3.973
	Lingkungan Kerja	-.190	.231	.182	2.823	.008	.499	3.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.8 menunjukkan seluruh nilai toleransi tidak ada yang dibawah 0,10 dan nilai VIF menunjukkan nilai kurang dari 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

4.2.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.498	6.659		2.726	.016
	Fasilitas Kerja	.314	.248	.278	2.766	.007
	Lingkungan Kerja	-.190	.231	.182	2.823	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Dari pengolahan data dengan bantuan SPSS 26, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,498 + 0,314X_1 + 0,190X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti dibawah ini, yaitu:

1. Nilai Konstan sebesar 9,498 berarti bahwa apabila fasilitas kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan atau nol (0), maka produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 9,498. Dalam hal ini berarti bahwa karyawan tetap memiliki produktivitas yang baik dikarenakan adanya faktor pendukung lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.
2. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,314 yang berarti apabila variabel fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) sedangkan variabel lingkungan kerja tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan semakin tinggi fasilitas kerja yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,190 yang berarti apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) sedangkan variabel fasilitas kerja tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula hasil produktivitas kerja karyawannya.

4.2.5 Hasil Uji T

Uji T dapat dilihat pada tabel *coefficients* (a) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual atau parsial terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas dengan variable terikat secara parsial. Pengolahan data

menggunakan SPSS versi 26.0. Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 32-3$ dengan signifikansi 5% adalah 1,699.

Tabel 4.13 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.498	6.659		2.726	.016
	Fasilitas Kerja	.314	.248	.278	2.766	.007
	Lingkungan Kerja	.190	.231	.182	2.823	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Hasil jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas nilai t_{hitung} yang diperoleh variabel fasilitas kerja (X_1) adalah sebesar 2,766 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,766 > 1,699$). Dengan nilai sig 0,007 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Hal ini berarti bahwa semakin baik atau memadai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat secara nyata. Fasilitas kerja yang baik membuat karyawan lebih nyaman, efisien, dan termotivasi dalam bekerja, sehingga hasil kerja mereka juga meningkat.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai t hitung pada variabel pengangguran (X_2) adalah sebesar 2,823 dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($2,823 > 1,699$). Dengan nilai sig $0,008 <$ dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan di perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat secara nyata. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif membuat karyawan lebih fokus, termotivasi, dan mampu bekerja dengan lebih baik, sehingga hasil kerja mereka pun meningkat.

4.2.6 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Diketahui bahwa F tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 32-2-1$ dengan taraf signifikan 5% adalah 2,93. Untuk uji F-Test dapat dilihat dari tabel *Anova* sebagai berikut.

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.063	2	138.532	8.662	.001 ^b
	Residual	463.812	29	15.994		
	Total	740.875	31			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja						

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Tabel menunjukkan bahwa F hitung sebesar 4,937, dengan demikian nilai F hitung lebih besar dengan nilai F tabel ($8,662 > 2,93$) dengan nilai probabilitas sebesar 0,01, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_o . Jadi dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti ketika fasilitas kerja dan lingkungan kerja diperhatikan secara bersamaan, keduanya dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Hal ini dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung oleh fasilitas yang baik cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

4.2.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 26 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.15 Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.331	3.999
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Penjelasan tabel 4.15 adalah sebagai berikut: nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka r square adalah sebesar 0,374 ini artinya bahwa variabel Produktivitas Kerja yang dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja sebesar 37,4%. Jadi besarnya pengaruh secara simultan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara adalah sebesar 37,4%, sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang telah dipaparkan diatas terdapat hasil penelitian tersebut dituangkan dalam bab ini, dan penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas fasilitas kerja dan lingkungan kerja dan satu variabel terikat produktivitas kerja

4.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui uji statistik secara parsial nilai t hitung yang diperoleh variabel fasilitas kerja dengan nilai 2,766 dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($2,766 > 1,699$). Dengan nilai sig 0,007 dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Hal ini berarti bahwa semakin baik atau memadai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat secara nyata. Fasilitas kerja yang baik membuat karyawan lebih nyaman, efisien, dan termotivasi dalam bekerja, sehingga hasil kerja mereka juga meningkat.

Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi waktu yang terbuang, fasilitas kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres dan fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini bermakna bahwa makin baik variabel fasilitas kerja maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawan. Bahwa fasilitas adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia (Sya'ifah, 2023). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa

fasilitas merupakan sarana yang sangat penting untuk mencapai produktivitas. Hasil penelitian (Septiady dan Padilah, 2022) diketahui bahwa variabel fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Alfizar (2019) dan Antika (2018) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan pada terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui uji statistik secara parsial yang diperoleh variabel lingkungan kerja bahwa nilai t hitung adalah t hitung 2,823 dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($2,823 > 1,699$). Dengan nilai sig $0,008 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan di perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat secara nyata. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif membuat karyawan lebih fokus, termotivasi, dan mampu bekerja dengan lebih baik, sehingga hasil kerja mereka pun meningkat.

Lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman dapat membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja. Jika karyawan semakin optimal dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Jika produktivitas kerja karyawan meningkat, maka tujuan dari kantor tersebut akan cepat tercapai. Namun jika lingkungan kerja yang ada di instansi tersebut tidak nyaman, aman dan kondusif maka akan mengganggu emosional karyawan yang akan berpengaruh kepada penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut. Semakin baik lingkungan kerja

maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sehingga karyawan bergairah dan semangat bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil ini turut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Safitri dan Sri (2021), Panjaitan (2021), Syahputra et.al. (2022) yang pada penelitiannya turut menemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan . Penelitian yang dilakukan di berbagai tempat dengan mengambil objek perusahaan swasta dan instansi pemerintah ini menyiratkan bahwa baik di organisasi profit maupun non-profit, kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi.

4.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik secara simultan dari nilai F hitung lebih besar dengan nilai F tabel ($8,662 > 2,93$) dengan nilai probabilitas sebesar 0,01, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Hal ini berarti ketika fasilitas kerja dan lingkungan kerja diperhatikan secara bersamaan, keduanya dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Hal ini dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung oleh fasilitas yang baik cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Merinda et.al. (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yang sama oleh Rangkuti, A. et.al. (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai di dalam kantor tentu juga akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus memfasilitasi ruang kerja yang nyaman untuk para karyawan di perusahaan sehingga lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di perusahaan.

2. Bagi perusahaan perlu ditingkatkan lagi dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan lengkap sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan memperoleh hasil sesuai target / beban kerja.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka fasilitas kerja dan keadaan lingkungan kerja harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Hal yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel independen yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software SPSS versi 26, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adveni A., H. L., (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang*. Jurnal Bisnis & Manajemen.
- Alfizar, M., Y., (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Antika, F. (2018). *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Andre, G., H. Dan Dody, S., C. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Amstrong, Gary & Philip, Kotler. (2021) *Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih Bahasa. Alexander Sindoro Dan Benyamin Molan*. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Assauri, S., (2020). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Chandra, D., S. (2021), *Pengaruh Debt To Asset Ratio, Return On Asset Earning Per Share Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019*, Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer (JAKK), Vo. 4, No. 1.
- Dahlia, M., (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Grahana Sejahtera GGS)*. Jurnal Manajemen, 5.
- Eroy, A. R. El, Mahfudoh, Gantina, N., Pohan, E. S., Iswadi, U., Munawaroh, H., & Zaenudin. (2020). *Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon: Runzume Sapta Konsultan.
- Fitrianti, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung*: Jurnal Mitra Manajemen Online, 2(3).
- Ghozali, I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, S. P., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Tri Hani. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen, J. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(01).
- Jufrizen & Hadi F. P., (2021). *Pengaruh Fasilitas Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerjamelalui Motivasi Kerja*, Jurnal Sains Manajemen, Vol 7, No 1.
- Kurnia, Et Al. (2019). *Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan*, , PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan , Inovasi Dan Inkubator Bisnis) Fakultas Ekonomi Dan Binis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara <https://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Snk/Article/Viewfile/3638/3354>
- Kurnia, E., Raihanah D., Dan Fahreza N. (2019). *Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan*, Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat ISSN 2714-8785 <https://doi.org/10.30596/Snk.V1i1.3638>
- Machali, I. (2016). *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Mangkunegara, A. P. (2022) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 12th Edn. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Dkk, (2022). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moenir, D. H. 2022. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Cetakan Ke 11. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad., (2018), *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam : Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Merinda, Et.Al. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuuk Maju Bersama Kota Palopo*. Volume 6 Issue 1 (2022) Pages 276 - 282 SEIKO : Journal Of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) And ISSN : 2598-8301 (Online)

- Nadeak, B. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan*. Jakarta: Uki Press.
- Nasution, A. E., & Hermawan, B. (2024). Studi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja. *Jesya*, 7(2), 1374–1385. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1685>
- Nasution, A. E., & Ningsih, S. J. (2023). Studi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 485–496. <https://doi.org/ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang*. Bahtera Inovasi.
- Noor, Juliansyah., (2019). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Panjaitan, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol. 3 <http://Ejournal.Lmiimedan.Net/Index.Php/Jm/Article/View/7/7>
- Rivai, V., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rangkuti, A. Et.Al. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*
- Safitri, S., A. Dan Sri, M. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Volume 1, No. 2, Juni 2021, P. 122-135*
- Siagian, S. P., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Septiady, A. & Padilah, P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut*, *Ekonomi Bisnis* Volume 28, Nomor 1, Juni P-ISSN: 1411 – 545X | E ISSN: 2715-166.

- Suprihartiningsih, H., & Laura, K., (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan*, JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 1. No. 4 [Http://Jurnal.Jomparnd.Com/Index.Php/Jk](http://Jurnal.Jomparnd.Com/Index.Php/Jk)
- Sya'ifah M., (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Para Buruh Kelapa Sawit Di PT. Tirtamadu, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tannjung Pinang*.
- Silfa R., (2015). *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis*”, Jurnal : JOM FEKON, Vol. 2. No. 2.
- Syahputra, R. Et.Al. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 4. No 3. 2022 Website Jurnal: [Http://Ejurnal.Unq.Ac.Id/Index.Php/JIMB](http://Ejurnal.Unq.Ac.Id/Index.Php/JIMB)*
- Sianipar, M, J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume IV, Nomor I, Tahun 2022 ISSN Online: 2685-984X*
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas* . Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. K., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tjiptono F. (2020). *Strategi Pemasaran Prinsip Dan Penerapan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Taka, H. V., (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY. Assets Journal: Management, Administration, Economics, And Accounting* volume 2, Nomor 1, Juni 2024 | E-ISSN: 3032-6494, [Https://Ejournal.Imbima.Org/Index.Php/Assets/Index](https://Ejournal.Imbima.Org/Index.Php/Assets/Index)
- Wibowo., (2020). *Manajemen Produktivitas Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.,

LAMPIRAN

Lampiran Data Responden

Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Posisi/Jabatan
> 45 Tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	Kepala Cabang
> 45 Tahun	Perempuan	>10 Tahun	S1	Kepala Bagian Umum
36-40	Laki-laki	>10 Tahun	S1	Supervisor
36-40	Laki-laki	6-10 Tahun	S1	Gudang
> 45 Tahun	Laki-laki	>10 Tahun	S2	Kepala Bagian Pemasaran
36-40	Laki-laki	1-5 Tahun	S1	Survei
36-40	Perempuan	6-10 Tahun	S1	Administrasi
36-40	Perempuan	>10 Tahun	S1	Kepala Bagian Keuangan
36-40	Perempuan	1-5 Tahun	S1	Administrasi
31-35	Perempuan	1-5 Tahun	D3	Loket
26-30	Laki-laki	1-5 Tahun	S1	Loket
31-35	Laki-laki	1-5 Tahun	S1	TRA
31-35	Laki-laki	6-10 Tahun	S1	TRA
> 45 Tahun	Laki-laki	>10 Tahun	S2	Kepala Bagian Hubungan Pelanggan
31-35	Laki-laki	6-10 Tahun	S1	Ver, Val, Tera, Trf
31-35	Laki-laki	6-10 Tahun	D3	Ver, Val, Tera, Trf
26-30	Perempuan	1-5 Tahun	S1	Customer Servis
31-35	Laki-laki	>10 Tahun	S2	Kepala Bagian Jaringan
31-35	Laki-laki	6-10 Tahun	S1	WO & Ganti Meter
> 45 Tahun	Perempuan	>10 Tahun	S2	Kepala Bagian Pengawasan
> 45 Tahun	Laki-laki	6-10 Tahun	S1	Pengawas
> 45 Tahun	Laki-laki	>10 Tahun	S1	Kabag Aset dan Gambar Teknik
31-35	Laki-laki	6-10 Tahun	S1	Pencatat Meter
21-25	Laki-laki	6-10 Tahun	D3	Pencatat Meter
26-30	Laki-laki	1-5 Tahun	SMA	Pencatat Meter
21-25	Laki-laki	1-5 Tahun	S1	Pencatat Meter
26-30	Laki-laki	1-5 Tahun	SMA	Pencatat Meter
21-25	Laki-laki	1-5 Tahun	SMA	Pencatat Meter
26-30	Laki-laki	1-5 Tahun	SMA	<i>Cleaning service</i>
21-25	Laki-laki	1-5 Tahun	SMA	<i>Cleaning service</i>
31-35	Laki-laki	1-5 Tahun	SMA	Satpam
36-40	Laki-laki	6-10 Tahun	SMA	Satpam

Data Hasil Kuesioner fasilitas Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.Total
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	45
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	4	1	4	3	4	1	4	3	33
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	45
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44

Data Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.Total
4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	42
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	42
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	42
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
4	4	4	3	4	1	4	3	4	1	32
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	42
4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	42
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	42
4	4	4	3	4	1	4	3	4	1	32
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	42

Data Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y Total
4	5	4	2	5	4	4	5	4	2	39
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	44
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
3	3	4	5	4	5	3	3	4	5	39
5	4	2	4	5	5	5	4	2	4	40
4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	36
3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	42
3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	30
4	5	4	2	5	4	4	5	4	2	39
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36

OUTPUT SPSS

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45 Tah	7	21.9	21.9	21.9
	21-25	4	12.5	12.5	34.4
	26-30	5	15.6	15.6	50.0
	31-35	9	28.1	28.1	78.1
	36-40	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Posisi atau Jabatan Responden

Posisi atau Jabatan Responden				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Administrasi	2	6.3	6.3	6.3
<i>Cleaning Service</i>	2	6.3	6.3	12.5
<i>Customer Service</i>	1	3.1	3.1	15.6
Gudang	1	3.1	3.1	18.8
Kabag Aset dan Gambar Teknik	1	3.1	3.1	21.9
Kepala Bagian	6	18.8	18.8	40.6
Kepala Cabang	1	3.1	3.1	43.8
Loket	2	6.3	6.3	50.0
Pencatat	6	18.8	18.8	68.8
Pengawas	1	3.1	3.1	71.9
Satpam	2	6.3	6.3	78.1
Supervisor	1	3.1	3.1	81.3
Survei	1	3.1	3.1	84.4
TRA	2	6.3	6.3	90.6
Ver, Val, Tera, Trf	2	6.3	6.3	96.9
WO & Ganti Meter	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahu	9	28.1	28.1	28.1
	1-5 Tahun	13	40.6	40.6	68.8
	6-10 Tahun	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat.Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	9.4	9.4	9.4
	S1	17	53.1	53.1	62.5
	S2	5	15.6	15.6	78.1
	SMA	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Jawaban Responden dari Kuesioner

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Sarana dan prasarana											
Fasilitas 1	4	12.5	28	87.5	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 2	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Jaminan Kesehatan											
Fasilitas 3	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 4	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Insentif											
Fasilitas 5	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 6	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Kompensasi											
Fasilitas 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 8	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Jenjang karir											
Fasilitas 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 10	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Suasana kerja											
Lingkungan Kerja 1	10	31.3	20	62.5	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Lingkungan Kerja 2	15	46.9	16	50.0	1	3.1	0	0	0	0	Baik
Pendapatan/gaji											
Lingkungan Kerja 3	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Lingkungan Kerja 4	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Kesempatan promosi											
Lingkungan Kerja 5	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Lingkungan Kerja 6	14	43.8	16	50.0	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Pengawasan											
Lingkungan Kerja 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Lingkungan Kerja 8	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Rekan kerja											
Lingkungan Kerja 9	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja 10	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Kemampuan											
Produktivitas 1	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Produktivitas 2	9	28.1	15	46.9	8	25.0	0	0	0	0	Baik
Meningkatkan hasil yang dicapai											
Produktivitas 3	11	34.4	13	40.6	4	12.5	4	12.5	0	0	Baik
Produktivitas 4	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Semangat Kerja											
Produktivitas 5	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Produktivitas 6	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Mutu											
Produktivitas 7	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Produktivitas 8	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Efisiensi											
Produktivitas 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Produktivitas 10	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik

Uji Validitas Variabel X₁

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas.Kerja_1	40.13	12.565	.108	.818
Fasilitas.Kerja_2	39.97	13.064	-.112	.859
Fasilitas.Kerja_3	39.72	11.434	.380	.799
Fasilitas.Kerja_4	39.84	8.975	.702	.758
Fasilitas.Kerja_5	39.66	10.362	.751	.764
Fasilitas.Kerja_6	40.00	10.129	.680	.766
Fasilitas.Kerja_7	39.72	11.434	.380	.799
Fasilitas.Kerja_8	39.84	8.975	.702	.758
Fasilitas.Kerja_9	39.66	10.362	.751	.764
Fasilitas.Kerja_10	40.00	10.129	.680	.766

Uji Validitas Variabel X₂

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan.Kerja_1	39.59	12.765	.601	.817
Lingkungan.Kerja_2	39.47	13.547	.404	.835
Lingkungan.Kerja_3	39.41	15.152	.047	.862
Lingkungan.Kerja_4	39.50	12.516	.683	.810
Lingkungan.Kerja_5	39.53	12.967	.515	.825
Lingkungan.Kerja_6	39.34	11.265	.698	.805
Lingkungan.Kerja_7	39.16	13.362	.572	.822
Lingkungan.Kerja_8	39.50	12.516	.683	.810

Lingkungan.Kerja_9	39.19	13.770	.443	.831
Lingkungan.Kerja_10	39.34	11.265	.698	.805

Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas.Kerja_1	38.44	20.577	.520	.836
Produktivitas.Kerja_2	38.56	19.738	.539	.834
Produktivitas.Kerja_3	38.63	18.371	.632	.825
Produktivitas.Kerja_4	38.31	18.480	.590	.830
Produktivitas.Kerja_5	38.19	20.673	.562	.834
Produktivitas.Kerja_6	38.13	21.855	.380	.846
Produktivitas.Kerja_7	38.44	20.577	.520	.836
Produktivitas.Kerja_8	38.56	19.738	.539	.834
Produktivitas.Kerja_9	38.63	18.371	.632	.825
Produktivitas.Kerja_10	38.31	18.480	.590	.830

Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

Uji Reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

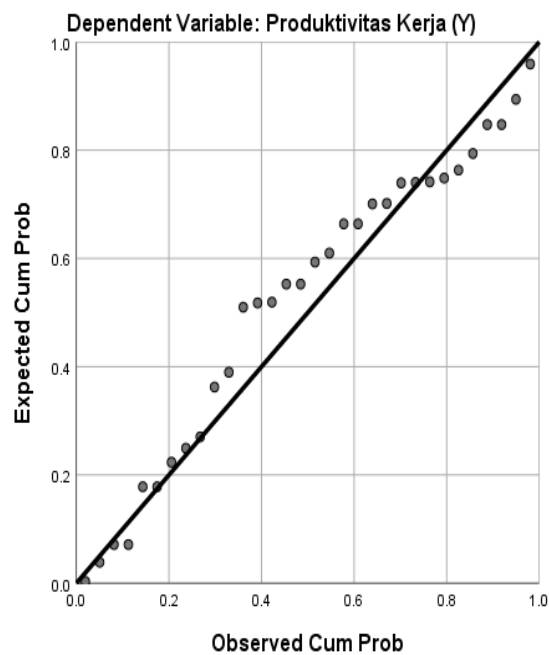
Uji Reliabilitas Variabel Y

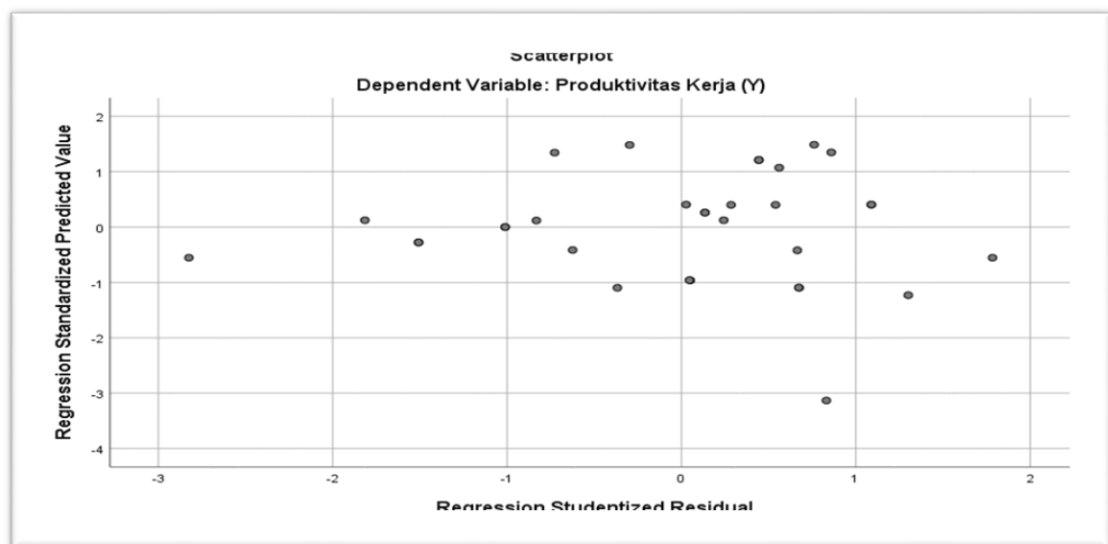
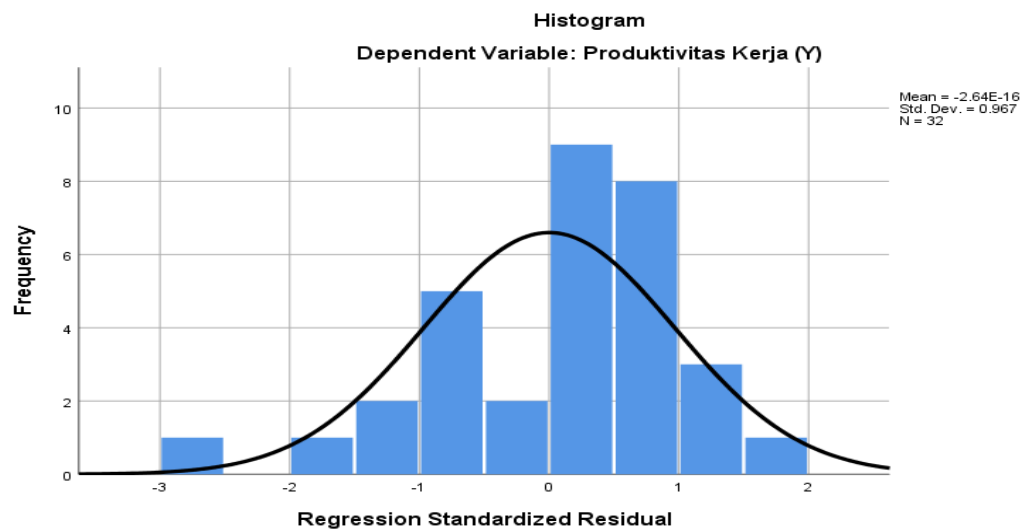
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Fasilitas Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.28	43.78	42.69
	Std. Deviation	3.603	3.957	4.889
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.129	.168
	Positive	.064	.129	.084
	Negative	-.121	-.125	-.168
Test Statistic		.121	.129	.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.191 ^c	.122 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Grafik Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.498	6.659		2.726	.016		
	Fasilitas Kerja (X1)	.314	.248	.278	2.766	.007	.507	3.973
	Lingkungan Kerja (X2)	-190	.231	.182	2.823	.008	.499	3.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.498	6.659		2.726	.016
	Fasilitas Kerja	.314	.248	.278	2.766	.007
	Lingkungan Kerja	.190	.231	.182	2.823	.008
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.498	6.659		2.726	.016
	Fasilitas Kerja	.314	.248	.278	2.766	.007
	Lingkungan Kerja	.190	.231	.182	2.823	.008
a. Dependent Variable: Minat_Muzakki						

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.063	2	138.532	8.662	.001 ^b
	Residual	463.812	29	15.994		
	Total	740.875	31			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja						

Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.331	3.999
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4264/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 18/10/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Miftah Rizky
NPM : 2105160061
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

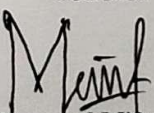
Identifikasi Masalah : Judul 1: Jika fasilitas kantor kurang memadai akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
Judul 2: Jika kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan mengakibatkan terhambatnya motivasi yang akan diberikan atasan kepada karyawan.
Judul 3: Jika lingkungan kerja dan keterampilan kerja tidak signifikan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Muhammad Miftah Rizky)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4264/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/10/2024

Nama Mahasiswa : Muhammad Miftah Rizky

NPM : 2105160061

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Tanggal Pengajuan Judul : 18/10/2024

Nama Dosen Pembimbing^{*)} :

Udd
Prodi Sal Ken, SE, MM.

Judul Disetujui^{**)} :

*Pengaruh Fasilitas kerja dan Lingkungan
kerja terhadap Produktivitas kerja
karyawan di Perumda Tirtanadi
Cabang Cernara.*

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Jasman
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

Prodi
Prody Sch m.

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 3252 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 11 Jumadil Akhir 1446 H
12 Desember 2024 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Perumda Tirtanadi Cab.Cemara

Jl.Flamboyan No.1 Cemara

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Muhammad Miftah Rizky**
Npm : **2105160061**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1.Pertinggal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
jika mengabdikan diri, kita akan diabdikan
kepada bangsa dan lingkungannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3252 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 10 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Muhammad Miftah Rizky
N P M : 2105160061
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 12 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 11 Jumadil Akhir 1446 H
12 Desember 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.



Medan, 20 Desember 2024

Nomor : 1051/SDM/02/2024
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Magang dan Riset

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di _
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 3252/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 12 Desember 2024, perihal Permohonan Izin Magang dan riset. Dengan ini disampaikan bahwa permohonan yang dimaksud dapat kami penuhi. Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Magang dan Riset pada tanggal 17 - 28 Februari 2025 adalah :

NO	NAMA	NIM	UNIT KERJA
1	Muhammad Miftah Rizky	2105160061	Cabang Cemara

Sebagai tindak lanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi Sumber Daya Manusia Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jalan Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Administrasi Keuangan
u.b
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia



Aruna Hani

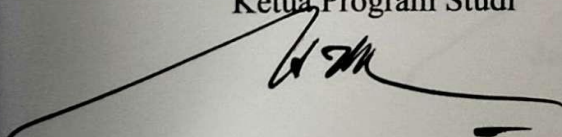


BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Muhammad Miftah Rizky
NPM : 2105160061
Nama Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

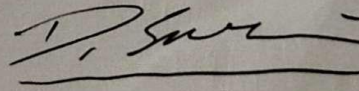
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masalah penelitian	15/25 5/1	DS
Bab 2	Indikator dan jurnal	23/25 1/1	DS
Bab 3	Perbaikan label serta Penambahan rumus	25/25 1/1	DS
Daftar Pustaka	Disarankan menggunakan jurnal 10 tahun terakhir /terupdate	2/25 2/2	DS
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Pemilihan rumus untuk sampel dan software pengolah data	4/25 1/2	DS
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Seminar proposal	6/25 1/2	DS

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.MSi.

Medan, 6 Februari 2025
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing



Dody Salden Chandra, S.E., M.M

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Kamis, 13 Februari 2025** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Miftah Rizky
N .P.M. : 2105160061
Tempat / Tgl.Lahir : Padang Cermin, 09 Oktober 2003
Alamat Rumah : Dusun Pasar 1 Desa Padang Cermin Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

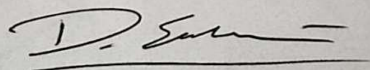
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Bertujuan 'identifikasi' masalah
Bab II	
Bab III	Defensi 'ganasial', postkas yg ada pada bab 2
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

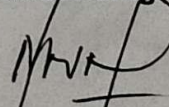
TIM SEMINAR

Pembimbing



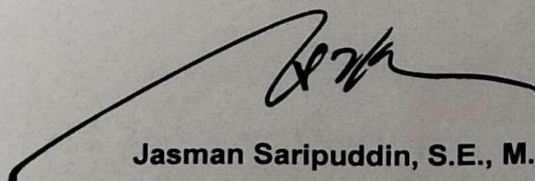
Dody Salden Chandra, S.E., M.M.

Pembanding



Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, *13 Februari 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Miftah Rizky
N.P.M. : 2105160061
Tempat / Tgl.Lahir : Padang Cermin, 09 Oktober 2003
Alamat Rumah : Dusun Pasar 1 Desa Padang Cermin Kecamatan Selesai
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Dody Salden Chandra, S.E., M.M.*

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dody Salden Chandra, S.E., M.M.

Pembanding

Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Di lingkungan kampus ini akan diadakan
acara dan sebagainya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[i umsumedan](#)

[t umsumedan](#)

[u umsumedan](#)

Nomor : 1287/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 20 Syawal 1446 H
19 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perumda Tirtanadi Cabang Cemara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Miftah Rizky**
N P M : **2105160061**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

DH. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN. 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



SURAT KETERANGAN

Nomor : 1054/SDM/03/2025

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu:

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	Muhammad Miftah Rizky	2105160061	Manajemen

Benar telah melaksanakan magang dan riset di Cabang Cemara Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 17-28 Februari 2025.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 6 Maret 2025

a.n Direktur Administrasi Keuangan

u.p

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia



Aruna Irani

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Miftah Rizky
NPM : 2105160061
Tempat dan tanggal lahir : Padang Cermin, 09 Oktober 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Pasar 1 Padang Cermin Langkat
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
No. Hp : 085767348193
Email : miftahrizky892@gmail.com

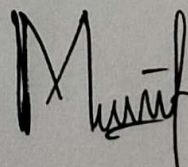
Nama Orang Tua

Nama Ayah : Dedi Irawan
Nama Ibu : Sri Pujawati
Alamat : Pasar 1 Padang Cermin Langkat
No. Hp : 081375301640

Pendidikan Formal

1. SDN 050586 Tanjung Jati
2. SMP Negeri 2 Binjai-Langkat
3. SMA Negeri 1 Selesai
4. Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2025



Muhammad Miftah Rizky