

## PENGARUH MOTIVASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KUD SEMBADA PUSPO KABUPATEN PASURUAN

Imron Khotibul Umam, Yufenti Oktavi, Ascosenda Ika Rizqi

Universitas Merdeka Pasuruan

imronkhotibulumam@gmail.com, oktaviany@gmail.com, ascosenda@unmerpas.ac.id

### Abstrak

Permasalahan yang ada pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan yaitu penurunan motivasi karyawan disebabkan tidak adanya pengembangan karir, upah lembur yang belum sesuai dengan harapan karyawan, serta fasilitas yang ada masih memerlukan penambahan unit seperti; perlengkapan kantor, transportasi angkut pakan dan angkut susu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan KUD Sembada Puspo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 36 karyawan. Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan, artinya motivasi dan fasilitas kerja berperan penting terhadap produktivitas karyawan KUD Sembada Puspo, (2) variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan, artinya motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan KUD Sembada Puspo, (3) variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan KUD Sembada Puspo.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Fasilitas Kerja, Produktivitas Karyawan*

### Abstract

The problems that exist in KUD Sembada Puspo Pasuruan Regency are the decline in employee motivation due to the absence of career development, overtime wages that are not in accordance with employee expectations, and existing facilities still require additional units such as; office equipment, feed transportation and milk transportation. This study was conducted to determine whether motivation and work facilities have a simultaneous effect on the productivity of KUD Sembada Puspo employees. This type of research is quantitative. The sampling technique uses a saturated sample technique of 36 employees. The analysis used is instrument testing, descriptive analysis, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and determination coefficient testing. The results of the study indicate that (1) the

### Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

motivation variable and the work facility variable simultaneously have a significant effect on employee productivity at KUD Sembada Puspo, Pasuruan Regency, meaning that motivation and work facilities play an important role in employee productivity at KUD Sembada Puspo, (2) the motivation variable has a significant effect on employee productivity at KUD Sembada Puspo, Pasuruan Regency, meaning that motivation plays an important role in increasing employee productivity at KUD Sembada Puspo, (3) the work facility variable has a significant effect on employee productivity at KUD Sembada Puspo, Pasuruan Regency, this shows that work facilities have an important role in increasing employee productivity at KUD Sembada Puspo.

Keywords: Motivation, Work Facilities, Employee Productivity

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini mengharuskan setiap perusahaan untuk bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Diperlukan pengorganisasian profesional untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dengan harapan dan keterampilan manajemen untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Setiap pemimpin dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. KUD Sembada Puspo, Kecamatan Puspo, Kabupaten Pasuruan merupakan perusahaan yang menjadi salah satu KUD pemasok susu sapi pada PT Nestle Indonesia, Kejayan, Pasuruan. Perusahaan ini berupaya memiliki karyawan dengan motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan peneliti di KUD Sembada Puspo ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya motivasi karyawan KUD Sembada Puspo. Hal ini dapat dilihat dari fenomena: Pertama, tidak adanya kesempatan untuk pengembangan karir. Pengembangan karir mempengaruhi motivasi karyawan, karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas terjaga dan mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Kedua, upah lembur yang belum sesuai dengan harapan karyawan, dimana berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan KUD Sembada Puspo mengatakan bahwa upah lembur yang diterima karyawan tidak sepadan dengan waktu yang dihabiskan karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, dilihat dari rekan kerja, masih terjadi konflik pribadi dan kurang adanya saling membantu antar pekerja karena karyawan mempunyai tugas pekerjaan masing-masing mengakibatkan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan fasilitas kerja pada KUD Sembada Puspo, dimana fasilitas yang tersedia dapat dikatakan kurang memadai. Hal ini dibuktikan dengan: Pertama, masih kurangnya peralatan kerja karyawan seperti ketersediaan komputer, printer serta fasilitas pendukung lainnya seperti mesin pendingin ruangan atau AC, sehingga kuantitas kerja pegawai kurang maksimal. Kedua, kurangnya perlengkapan kerja karyawan seperti alat transportasi penampungan susu dan angkut pakan menurut KUD Sembada Puspo masih perlu penambahan unit.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan”**.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini mencakup pengaruh motivasi dan fasilitas kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Lokasi penelitian ini bertempat di KUD SEMBADA Puspo Kabupaten Pasuruan. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 36, maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana responden memahami pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasilnya tidak valid, ada kemungkinan responden tidak memahami pertanyaan yang diajukan. Pengujian dilakukan menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS for windows dengan melihat corrected item total correlation dengan ketentuan: Nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item-item indikator valid. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa dari pernyataan yang diajukan kepada responden, diperoleh hasil semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $df = 36 - 2 = 34$ . Maka nilai  $r$  tabel yang diperoleh dari  $df = 34$  dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,3291. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah diukur sebagai tingkat kekonsistenan jawaban responden, Ini ditunjukkan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, di mana semakin tinggi koefisien, maka semakin reabilitas atau konsistensi jawaban responden. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $(\alpha) > 0,60$ . Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach's alpha  $>$  0,60 sehingga data yang diperoleh dikatakan reliabel atau layak untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu normal. Distribusi data dapat dikatakan normal jika nilai sig.  $>$  0,05. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai sig. 0,200  $>$  0,05 maka dapat dikatakan normal, artinya model regresi variabel motivasi, variabel fasilitas kerja dan variabel produktivitas berdistribusi normal.

#### Uji Multilinearitas

Uji multikolinearitas adalah jenis uji asumsi kedua. Ini digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dengan model regresi linier ganda atau apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dan variabel dependen yang terganggu. Untuk mengetahui adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau Tolerance Value. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $<$  10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1, maka model dikatakan bebas multikoleniaritas. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja yaitu  $1,594 <$  10 dan nilai Tolerance yaitu  $0,627 >$  0,1, artinya model dikatakan bebas multikoleniaritas.

#### Uji Hetroskedastisitas

Metode scatterplot digunakan untuk mendapatkan bukti heteroskedastisitas dengan memplot nilai prediktif. Ketika grafik tidak mengandung pola tertentu, seperti berkumpul di tengah, memperbesar, menyempit, atau memperkecil, model tersebut dianggap baik. Berdasarkan gambar bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu secara jelas dan menyebar baik di atas atau di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

## Uji Linearitas

Uji linearitas dapat digunakan untuk menentukan apakah model yang telah dibangun memiliki hubungan linear. Uji linearitas dapat dilakukan dengan test of linearity dengan kriteria: jika nilai signifikansi pada deviation from linearity  $> 0,05$ , artinya antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada deviation from linearity variabel motivasi yaitu  $0,270 > 0,05$  dan deviation from linearity variabel fasilitas kerja yaitu  $0,146 > 0,05$ , artinya hubungan motivasi dan fasilitas kerja dengan produktivitas adalah linear.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y$ ). Hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,207 + 0,753 X_1 + 0,131 X_2 + e$$

- 1) Kedua variabel independen menunjukkan arah yang positif terhadap variabel dependen
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi ( $\beta_1$ ) = 0,753 artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka produktivitas akan naik sebesar 0,753 atau 75,3%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi fasilitas kerja ( $\beta_2$ ) = 0,131 artinya jika fasilitas kerja mengalami kenaikan 1% maka produktivitas akan naik sebesar 0,131 atau 13,1%, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

## Pengujian Hipotesis

### Uji F (Simultan)

hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan variabel independen yaitu motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi dan melalui perhitungan dengan menggunakan taraf kesalahan 5% dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel, artinya hipotesis diterima atau motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Selain itu, penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal.

### Uji T (Parsial)

- 1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan variabel motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki koefisien regresi positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan dengan nilai signifikansi 0,008. Hasil analisis regresi linear berganda

menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki koefisien regresi positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yang sering dijuluki dengan  $R^2$  pada ketentuannya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil R square yang diperoleh adalah sebesar 0,936 atau 93,6 % sehingga angka koefisien determinasi mendekati 100%, artinya variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel produktivitas dengan nilai 0,936 atau 93,6% sedangkan sisanya yaitu 6,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y$ ).

Astuti & Khair, (2021:198) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau kekuatan yang mendorong karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Dunggio dkk., (2022:2) mendefinisikan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arif Pujiono selaku bendahara pada KUD Sembada Puspo menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang ada masih diperlukan penambahan unit seperti mesin pendingin ruangan, komputer, printer, alat transportasi penampungan susu, dan transportasi angkut pakan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Gondo yang merupakan salah satu supir KUD Sembada Puspo bahwa alat transportasi penampungan susu dan angkut pakan memang perlu penambahan unit, hal ini untuk mempercepat proses pengangkutan pakan dan pengangkutan susu. Selain itu penambahan fasilitas kerja diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan KUD Sembada Puspo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitan terdahulu oleh (Kurnia dkk, 2019) dengan judul "Dampak Fktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan" menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan secara simultan variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi variabel motivasi ( $X_1$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$ , artinya hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan. Pernyataan ini didukung oleh teori kebutuhan manusia atau Herzberg (1959) dengan teori dua faktor, yang memisahkan faktor-

faktor pekerjaan menjadi hygiene dan motivator, juga memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi dalam bekerja. Faktor hygiene seperti kondisi kerja dan gaji, dianggap faktor yang mencegah ketidakpuasan, sedangkan faktor motivator seperti pencapaian dan tanggung jawab dianggap sebagai pendorong motivator. Tanpa adanya motivasi, karyawan akan cenderung tidak antusias dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan mendapatkan dorongan atau motivasi seperti pemberian pelatihan yang lebih baik kepada karyawan, jenjang karir, pemberian reward atau bonus, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019:57) dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) yaitu  $0,008 < 0,05$ , artinya hipotesis diterima atau variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dunggio dkk., (2022:2) mendefinisikan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menyadari pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja sebab keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arif Pujiono selaku bendahara pada KUD Sembada Puspo menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang ada masih diperlukan penambahan unit seperti mesin pendingin ruangan, komputer, printer, alat transportasi penampungan susu, dan transportasi angkut pakan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Gondo yang merupakan salah satu supir KUD Sembada Puspo bahwa alat transportasi penampungan susu dan angkut pakan memang perlu penambahan unit, hal ini untuk mempercepat proses pengangkutan pakan dan pengangkutan susu. Selain itu penambahan fasilitas kerja baik berupa fasilitas kantor dan alat transportasi diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan KUD Sembada Puspo.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F, dengan nilai signifikansi 0,000, artinya hipotesis diterima atau motivasi ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas ( $Y$ ) karyawan KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten

Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi variabel motivasi (X1) yaitu 0,000, artinya hipotesis diterima atau variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada KUD Sembada Puspo Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi variabel fasilitas kerja (X2) yaitu 0,008, artinya hipotesis diterima atau variabel fasilitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

## REFERENSI

- Dunggio, R., Manueke, S., & Mamusung, R. T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Tbk, Manado. 4.
- Dewi, U. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Studi Kasus Pada Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati*, 7.
- Kurnia dkk. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *PUSKIBII*, 370-371.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 57.
- Widia Astuti & Oki Iqbal Khair. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. TIP TOP CIPUTAT. *Jurnal Business Management Journal*, 198.