



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS
PENANAMAN MODAL PERIZINAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP) PROVSU DENGAN SEMANGAT KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ARTHUR CHRISTANTO MUARATUA SILALAH
NPM 1625310738

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provsu dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja, dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan survei dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 104 orang. Dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sensus*, dan semua populasi dijadikan sample. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan pengamatan. kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Semangat Kerja, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of the work environment and work facilities on work productivity in the Department of Investment of the One Stop Integrated Licensing (DPMPTSP) Provsu with work spirit as an intervening variable. Variables used are the work environment, work facilities, work morale, and employee work productivity . This study uses surveys and quantitative. The population in this study were all employees at the One-Stop Integrated Investment Service of North Sumatra Province who had 104 people. With a population that is not too large, the sampling technique uses Nonprobability Sampling with the Census technique, and all populations are sampled. Data collection methods through interviews, questionnaires and observations. questionnaire distributed to employees of the One Stop Integrated Investment Office of North Sumatra Province. The analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of this study work environment, work facilities, and work morale have a positive effect on employee productivity with work morale as a mediating variable in the One-Stop Integrated Investment Service of North Sumatra Province.

Keywords: Work Environment, Work Facilities, Work Spirit, and Work Productivity

DAFTAR GAMBAR :

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara.....	66
Gambar 4.2 Histogram.....	82
Gambar 4.3 Hasil Uji P-Plot.....	82
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	85
Gambar 4.5 Hasil Koefisien seluruh variabel	95

DAFTAR ISI :

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. 1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. 1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teoretis.....	12
1. Produktivitas Kerja	12
2. Lingkungan Kerja.....	24
3. Fasilitas Kerja.....	38
4. Semangat Kerja	42
B. Penelitian Sebelumnya.....	45
C. Kerangka Konseptual.....	47
D. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
C. Definisi Operasional Variabel	52
D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data.....	54

E. Teknik Pengumpulan Data	55
F. Teknik Analisa Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum DPMPPTSP Provinsi Sumatera Utara.....	63
B. Hasil Penelitian	66
1. Identitas Responden.....	67
2. Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen	68
3. Analisis Variabel Penelitian	72
4. Analisa Data	81
5. Pembahasan Hipotesis	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	100
B. SARAN	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	106

DAFTAR LAMPIRAN :

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	106
Lampiran 2 Data Penelitian	110
Lampiran 3 Frekuensi Variabel Penelitian	112
Lampiran 4 Uji Validasi dengan <i>SPSS</i>	114
Lampiran 5 Uji Reliabilitas dengan <i>SPSS</i>	119
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik dengan <i>SPSS</i>	123
Lampiran 7 Regresi Linear Berganda dengan <i>SPSS</i>	129
Lampiran 8 Surat Survei	132

DAFTAR TABEL :

	Halaman
Tabel 1.1Daftar Pertanyaan Wawancara Pra survei.....	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	45
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	52
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 3.3 Komposisi Pegawai DPMPTSP Provsu.....	54
Tabel 4.1Skala Pengukuran Likert	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.4 Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1).....	68
Tabel 4.5 Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X_2)	69
Tabel 4. 6 Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	70
Tabel 4.7 Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Z).....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , Y dan Z.....	71
Tabel 4.9 Reliability Statistic	71
Tabel 4.10 Frekuensi Variabel Pelatihan (X_1)	72
Tabel 4.11 Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X_2).....	74
Tabel 4.12 Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)	77
Tabel 4.13 Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Z)	79
Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	83
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	83
Tabel 4.16 Model Summary Model 1	86
Tabel 4.17 Anova Model 1.....	86
Tabel 4.18 Perhitungan F_{tabel}	87
Tabel 4.19 Coefficient Model 1	87
Tabel 4.20 Perhitungan T_{tabel}	88
Tabel 4.21 Model Summary Model 2	90
Tabel 4.22 Anova Model 2.....	91
Tabel 4.23 Tabel F_{hitung} Tiga Variabel	91

Tabel 4.24 Coefficient Model 2	92
Tabel 4.25 Tabel T_{tabel} Model 2	93

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memberikan berkat dan kasih-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu (Dpmpmsp) Provsu Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S1), Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Penulis dengan setulus hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Febrilian Lestario, ST., MSi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Pegawai di Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provsu yang telah bersedia meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang diperlukan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Orangtua ibunda Dra. Rosma Munthe yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta mencurahkan kasih sayangnya dan doa yang tak pernah putus kepada penulis.
9. Kakak dan Abang Ipar penulis (Fransiska Damaiyanti Silalahi dan Hermanto Purba) yang telah membantu dan mendukung saya dalam doa dan pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Keponakan saya Felicia Elizaveta Purba dan Emanuela Valentine Purba yang memberikan semangat kepada penulis melalui senyuman dan tawa kecil mereka.
11. Kakak Lisbeth Pasaribu yang telah banyak mengajarkan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan di program studi manajemen, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi pengetahuan.

Medan, Oktober 2020
Penulis

(Arthur Christanto Muaratua Silalahi)
1625310738

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Segala sesuatu dituntut agar dapat cepat dan tepat di era teknologi yang semakin maju sekarang. Perubahan-perubahan pun terus terjadi di berbagai bidang terlebih lagi di dunia industri. Tanpa melakukan transformasi yang responsif dan adaptif perusahaan berisiko tidak mampu mempertahankan model bisnisnya dan upaya ini untuk mencegah terjadinya disrupsi teknologi (Agung, 2017). Di era revolusi industri 4.0 ini, kompetisi di berbagai bidang pun tidak dapat dihindarkan. Seluruh organisasi baik sosial maupun ekonomi memanfaatkan kemajuan teknologi untuk dapat memenuhi kebutuhan dan mampu bersaing. Pihak swasta maupun pemerintahan seluruhnya menyesuaikan diri menggunakan kemajuan teknologi atau *trend* yang sedang berlangsung sehingga dapat bertahan dan mampu bersaing. Sejalan dengan tujuan bertahan dan mampu bersaing, produktivitas dari organisasi tersebut pun diharapkan efektif dan maksimal.

Penyesuaian yang dikerjakan memberikan perubahan-perubahan baik langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan, fasilitas kerja maupun kinerja pegawai. Melalui penyesuaian dan perubahan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan. Penyesuaian dilakukan di berbagai bidang, baik lingkungan kerja, fasilitas kerja terlebih lagi Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan penggerak dan pelaku produksi. Kirnaldi dalam Ika (2019) menyampaikan bahwa buruh atau pekerja harus menyesuaikan diri dengan perubahan akibat revolusi

industri 4.0. SDM sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Produksi yang diharapkan di era revolusi industri 4.0 ini harus lebih efisien, akurat dan lebih terjangkau. Bagaimana perusahaan dapat menghasilkan produktivitas yang diharapkan, seluruhnya dipengaruhi oleh SDM yang mereka miliki. Sementara, SDM dapat menghasilkan produktivitas kerja yang diharapkan sangat berpengaruh terhadap lingkungan dan fasilitas kerja yang tersedia di perusahaannya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Gomez (2015) faktor mempengaruhi produktivitas adalah kinerja, motivasi, kemampuan pegawai dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja yang terdiri dari keselamatan atau keamanan selama bekerja dan kesehatan kerja. Produktivitas perusahaan merupakan suatu tolak ukur tentang berhasil tidaknya perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya.

Produktivitas pegawai dapat juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan (Trisnawati, 2015). Lingkungan kerja yang baik akan sangat memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang aman, dan nyaman akan memberikan ketenangan kepada pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik juga akan memberikan dampak kepada pegawai dalam hal produktivitasnya. Produktivitas pegawai dapat

menurun jika lingkungan kerja disekitarnya tidak dapat memberikan rasa aman dan nyaman didalam bekerja. Lingkungan kerja terbagi atas 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2015), lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruangan kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diorganisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah (1) fasilitas kerja (2) gaji dan tunjangan (3) hubungan kerja.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktivitas kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan pegawai.

Menurut Monenir (2016) fasilitas atau sarana kerja ditinjau dari kegunaannya (*utilization*) terdiri atas 3 golongan yaitu: a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain

yang berlainan fungsi dan guna; b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furnitur; c. Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang produktifitas kerja pegawai.

Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provsu Medan merupakan instansi yang berfungsi untuk menyusun perencanaan penanaman modal, mengkaji pengembangan iklim penanaman modal, melaksanakan promosi penanaman modal, menyelenggarakan pelayanan perizinan penanaman modal. Dinas ini melakukan pengendalian kegiatan penanaman modal, dan pengolahan data serta penyebaran informasi penanaman modal untuk menarik minat investor dan pada gilirannya dapat meningkatkan investasi di Sumatera Utara sesuai dengan yang tertuang dalam visi dan misi dari Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provsu Medan.

Selama melaksanakan Kerja Praktik di DPMPTSP Provsu tersebut, pada Bidang Sumber Daya Alam didapati beberapa kesimpulan bahwa DPMPTSP Provsu adalah Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada

Gubernur Sumatera Utara, para stafnya dituntut agar terjun langsung kemasyarakat dalam bentuk TL (Tugas Lapangan) yang dilakukan secara rutin. DPMPTSP Provsu memberikan pelayanan informasi mengenai data atau persyaratan yang berkaitan dengan perizinan, memberikan perizinan atau penolakan terhadap permintaan, pemeliharaan/perawatan dan pengamatan berkas pelayanan perizinan yang telah dibuat. DPMPTSP Provsu juga melaksanakan kerjasama antar karyawan serta atasan, diantaranya melaksanakan telaah sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, tugas dan fungsi juga memberikan masukan kepada kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kerja sama antara karyawan dan atasan terlihat mempengaruhi produktivitas pekerjaan di DPMPTSP Provsu. Seperti jika pengambilan keputusan dari atasan yang lama untuk perizinan maka akan memperlama proses suatu proyek (permintaan perizinan) selesai. Terlihat juga fungsi-fungsi kerja di DPMPTSP Provsu dilaksanakan sudah cukup baik namun masih perlu perhatian untuk fasilitas pendukung percepatan pengerjaan yang berhubungan dengan pelayanan langsung seperti dokumen dan pengambilan keputusan. Dari hasil wawancara yang dilaksanakan pada bidang Perizinan Sumber Daya Alam yang terdiri dari 17 orang dengan pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pertanyaan Wawancara Pra Survei karyawan DPMPTSP Provsu
pada bidang Perizinan Sumber Daya Alam

Pertanyaan Wawancara
1. Apakah ruangan tempat anda bekerja tertata rapi dan bersih?
2. Apakah tempat kerja anda sudah memiliki standar keamanan dan keselamatan kerja yang baik?
3. Apakah hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis?
4. Apakah komputer yang disediakan membantu pekerjaan anda?
5. Apakah akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik?
6. Apakah alat print dan foto copy berkerja dengan baik?

7. Apakah anda bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan?
8. Apakah pelatihan dan pengembangan diri sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kinerja?
9. Apakah anda tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan?
10. Apakah anda merasa puas apabila pekerjaan anda terselesaikan tepat pada waktunya?

Sumber: Diolah penulis,2019.

Untuk pertanyaan pertama, sebanyak 53% atau 9 orang menjawab setuju orang dan sebanyak 41% atau 7 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan kedua sebanyak 59% atau 10 orang menjawab setuju dan sebanyak 41% atau 7 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan ketiga sebanyak 65% atau 11 orang menjawab setuju dan sebanyak 35% atau 6 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan keempat sebanyak 76% atau 13 orang menjawab setuju dan sebanyak 24% atau 4 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan kelima sebanyak 41% atau 7 orang menjawab setuju dan sebanyak 59% atau 10 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan keenam sebanyak 35% atau 6 orang menjawab setuju dan sebanyak 65% atau 11 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan ketujuh sebanyak 76% atau 13 orang menjawab setuju dan sebanyak 23% atau 4 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan kedelapan sebanyak 52% atau 9 orang menjawab setuju dan sebanyak 47% atau 8 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan kesembilan sebanyak 76% atau 13 orang menjawab setuju dan sebanyak 23% atau 4 orang menjawab kurang setuju ; untuk pertanyaan kesepuluh sebanyak 71% atau 10 orang menjawab setuju dan sebanyak 41% atau 7 orang menjawab kurang setuju.

Dari hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dilihat yang perlu diperhatikan adalah ketersediaan fasilitas internet yang kurang baik tidak membantu kinerja karyawan untuk bekerja lebih cepat, kurangnya alat *printer*

sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan karyawan, kurangnya perlengkapan yang membantu perhitungan atau pencarian data *digital* seperti sistem komputerisasi, sehingga pekerjaan lebih lama selesai karena masih dilaksanakan manual. Selain itu, dari pengamatan selama *prasurvey* terdapat beberapa masalah yang terlihat dalam kegiatan produksi di DPMPTSP Provsu diantaranya pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu yang sangat mempengaruhi produksi, komunikasi antar karyawan kurang lancar sehingga terjadi kesalahpahaman yang mengganggu proses kerja, lingkungan kerja kurang tenang karena kebisingan dari suara kendaraan yang berasal jalan raya dekat kantor, ketika terjadi pemadaman listrik, kinerja karyawan terhenti karena kurangnya genset, kenyamanan untuk masyarakat yang dilayani juga kurang diperhatikan, hal ini mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap kinerja DPMPTSP Provsu.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian terkait produktivitas kerja dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja di DPMPTSP Provsu dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. Salah satu visi DPMPTSP Provsu adalah untuk meningkatkan pelayanan perizinan dan non-perizinan yang sederhana tepat waktu dan memiliki kepastian hukum, peneliti akan menganalisa produktivitas kerja pegawai DPMPTSP Provsu terkait dengan lingkungan, fasilitas dan semangat kerja mereka.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka masalah yang dirumuskan adalah:

- a. Kebersihan dan keamanan lingkungan kerja di DPMPTSP Provsu kurang baik karena kurangnya petugas kebersihan dan keamanan.
- b. Udara yang kurang bersih karena bau asap rokok yang dapat tercium di lingkungan kerja DPMPTSP Provsu.
- c. Hubungan antara karyawan dan atasan terjalin baik namun kurang komunikasi yang lebih baik.
- d. Komunikasi sesama karyawan cukup baik namun kurang bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Produktivitas karyawan masih relatif rendah, banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- f. Kinerja karyawan yang tidak efektif dan efisien karena fasilitas kerja yang kurang memadai.
- g. Fasilitas internet yang kurang baik tidak membantu kinerja karyawan untuk bekerja lebih cepat.
- h. Kurangnya alat *printer* sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan karyawan.
- i. Kurangnya perlengkapan yang membantu perhitungan atau pencarian data *digital* seperti sistem komputerisasi, sehingga pekerjaan lebih lama selesai karena masih dilaksanakan manual.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahansannya lebih terfokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulisan membatasi masalah hanya pada variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penilitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu?
3. Apakah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu?
4. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.

- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.
- d. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dan penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai.

- b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sef Afif Setiawan dari Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Syariah Semarang. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di DPMPTSP Provsu dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
2. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 70 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 53 pegawai/responden.
3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu dilakukan di lingkungan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Syariah Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada DPMPTSP Provsu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut J. Simanjuntak (2011:141), menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Apabila perbandingannya semakin tinggi, maka semakin tinggi produk yang dihasilkan.

Menurut Sinungan (2014:17), menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit. Produktivitas adalah suatu interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga kualitas tinggi.

Menurut Edy Sutrisno (2015:99), Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produk. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dikutip oleh Rusli Syarif (dalam Widodo, 2015:219) mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu, sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas keseluruhan dan pengorbanan yang dilakukan”.

Menurut Husein Umar (dalam Widodo, 2015:219), “menyatakan produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya digunakan (*input*). Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal dengan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Rumus produktivitas sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{ouput}}{\text{input}}$$

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Lestari (2013:6), “adalah sebagai berikut:

1) Sikap mental, berupa:

a) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

b) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan,etika, norma dan kaidah yang berlaku.

c) Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk melihat sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai

akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

5) Hubungan Industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

6) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai terpenuhi gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja”.

Ravianto (2013:20), “juga merincikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- 1) Motivasi, merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
- 2) Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku.

- 3) Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
- 4) Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.
- 5) Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
- 6) Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang baik.
- 7) Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja”.

Menurut Sindu Mulyanto (2016:188), “faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain adalah:

- 1) Motivasi

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, maka perlu dipahami motivasi individu yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

3) Budaya Kerja

Merupakan sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku didalam perusahaan.

4) Pendidikan

Pengetahuan dan pengalaman karyawan akan pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

5) Keterampilan

Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.

6) Manajemen

Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua usaha anggota dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

7) Hubungan industrial

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk

meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.

8) Tingkat penghasilan

Upah yang memuaskan dan insentif merupakan hal yang mampu menumbuhkan motivasi tenaga kerja dan sebagai balas jasa perusahaan kepada tenaga kerja.

9) Gizi dan kesehatan

Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsinya. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

10) Jaminan sosial

Jaminan sosial sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja yang perlu dipenuhi, yaitu mulai dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, dan kebutuhan aktualisasi diri.

11) Lingkungan dan iklim kerja

Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi dan konstruktif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut”.

Menurut Sinungan (2014:23), “faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

2) Pengawasan

Suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Budaya Kerja

Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk dipahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

4) Disiplin

Suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

5) Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

6) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah motivasi, pengawasan, dan budaya kerja.

c. Aspek- aspek Produktivitas Kerja

Menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012), “aspek-aspek produktivitas terdiri dari:

1) Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

2) Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal penunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

3) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk

yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

4) Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi”.

d. Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Basrowi (2010:176), “produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa cara lain, yaitu:

1) Peningkatan produktivitas melalui prestasi

Yaitu dengan cara mencari berbagai perbaikan pada pelaksanaan tugas dengan menggunakan pendekatan teknologi. Salah satu konsep pendekatan tersebut adalah melalui pendekatan mutu terpadu (*Total Quality Control*), yang mengikutsertakan secara aktif para karyawan pada berbagai kegiatan di dalam perusahaan secara rasional untuk mencapai hasil dan teknologi terbaik demi kepuasan semua pihak yang mememanfaatkannya.

2) Peningkatan produktivitas melalui peningkatan partisipatif

Peningkatan mutu melalui partisipatif ini mempunyai ruang lingkup seperti pendidikan dan latihan para karyawan, terutama peningkatan keterampilan dan pengetahuan”.

e. **Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2014:104), “Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator-indikator produktivitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 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 mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya”.

Menurut Simamora dalam Tulenan (2015:20), “indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut:

- 1) Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja”.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43), “lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.”

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2014:12) “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2014:23)”. Menurut Komarudin (2013:76), “lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan social-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Menurut Nitisemito (2013:184) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang

terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2014:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat”.

Menurut Nitisemito (2013:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, maka kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan”.

c. 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. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27), “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh

sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas

dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan 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 menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

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

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara

rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar

adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Dessler (2015:40) “fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien”.

Menurut Mangkunegara (2015:80), “fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin-mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas-fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan”.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan, maka semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015:81), “fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan”.

Menurut Mangkuprawira (2014:66), “karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik
- 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- 4) Memberikan manfaat di masa yang datang”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

b. Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Siagian (2015:60), “Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan

jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

- 1) Fasilitas sarana kantor. Misalnya: Komputer, printer, AC, kipas, telepon, *faximile*, kursi, meja, mesin tik, *filling cabinet*, lemari, kertas, televisi, mesin *photo copy*, OHP, kertas, *In Foccus*, *wireless*, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya
- 2) Fasilitas prasarana kantor. Misalnya: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan”.

c. Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Rivai (2014:76), “fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat dari peralatan kantor tersebut bagi:

- 1) Pegawai
 - a) Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang.
 - b) Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
 - c) Untuk menghemat waktu dan tenaga.
 - d) Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
 - e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

2) Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit”.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:89), “indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tempat istirahat atau tempat makan

Tempat istirahat atau tempat makan yaitu tersedianya tempat istirahat atau tempat makan yang memadai.

2) Alat tulis bagi karyawan

Alat tulis bagi karyawan yaitu tersedianya alat tulis bagi karyawan.

3) Komputer dan printer bagi karyawan

Komputer dan printer bagi karyawan yaitu tersedianya komputer dan printer bagi karyawan”.

Menurut Mangkuprawira (2014:69), “indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tempat Ibadah

Tersedianya tempat ibadah di lingkungan organisasi

2) Transportasi umum

Tersedianya alat transportasi umum bagi karyawan.

3) Komputer dan printer bagi karyawan

Komputer dan printer bagi karyawan yaitu tersedianya komputer dan printer bagi karyawan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah tempat istirahat atau tempat makan, alat tulis bagi karyawan dan komputer dan printer bagi karyawan.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Setiap tipe kelompok kegiatan sosial yang berorientasi pada pertimbangan ekonomi dan setiap hubungan timbal balik dari makna ekonomi melibatkan beberapa pembagian tingkatan divisi dan organisasi dari pelayanan jasa atau produksi. Sekilas pandang mengenai fakta dari kegiatan ekonomi mengungkapkan bahwa individu yang berbeda menampilkan tipe kerja yang berbeda dan akhirnya ini dipengaruhi oleh pelayanan yang didapatnya (Weber, 1947: 218). Sehingga dapat dipahami bahwa, setiap pekerja memiliki gaya bekerjanya masing-masing dan ini dipengaruhi oleh apa yang diterimanya atau apa yang memotivasinya.

Semangat kerja sebagai salah satu hal yang mempengaruhi pekerja untuk dapat bekerja maksimal didefinisikan oleh Malayu Hasibuan (1999), semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Nitisemito (1996) menambahkan semangat dan gairah

kerja sulit untuk dipisah- pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Michael dan Kossen (1998) menambahkan semangat kerja adalah suatu konsep yang sulit didefinisikan, dikendalikan, tetapi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap atmosfir yang ada pada organisasi, semangat kerja mengacu pada perilaku karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan maupun salah satu faktor dalam pekerjaan seperti pengawasan, rekan kerja, dan insentif *financial*. Moekijat (2000) menyampaikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

b. Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Sugiyono (2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

1) Disiplin yang tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Kualitas untuk bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang timbul dalam

pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk melawan frustrasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1996), faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu sebagai berikut :

1) Absensi atau kehadiran

Absensi akan menentukan ketidak hadiran dalam tugas yang dimiliki dan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini karna waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Katagori absensi yang tidak perhitungkan dalam perusahaan adalah diberhentikan untuk sementara, cuti yang sah, tidak ada pekerjaan, atau periode libur atau pemberhentiaan kerja.

2) Kerjasama

Kerjasama, adalah sikap individu atau sekelompok untuk membantu terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk

bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama, adanya kemauan untuk memberikan atau menerima kritikan dan saran sehingga dapat diperoleh cara yang baik, dan saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja, adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

4) Disiplin

Disiplin, sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Sinaga (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT Mitra Unggul	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau secara umum telah berjalan baik. Namun ada komponen lingkungan kerja yang kurang berjalan

		Pusaka Segati Pelalawan Riau)				baik yaitu pelayanan karyawan kerja yang memiliki skor terendah dibandingkan komponen lainnya.
2	Salistera (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Production Plant PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citeureup	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Sesuai dengan hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan nilai kolerasi terdapat korelasi yang kuat menuju sangat kuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.
3	Anitasari (2007)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.	Produktivitas Kerja	Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Budiyono (2008)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Karya Gemilang Surakarta	Disiplin Kerja. Fasilitas Kerja.	Produktivitas Kerja	Regresi Linier	Hasil menunjukkan bahwa pengaruh antara disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta.
5	Antika (2018)	Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah	Fasilitas Kerja (X1) Pengembangan Sumber Daya Insani (X2)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier	Berdasarkan hasil penelitian variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pada variabel pengembangan sumber daya insani

		Mandiri				berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
--	--	---------	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis (2019).

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43), “lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Menurut Sedarmayanti (2014:1) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Siagian (2013:48), “produktivitas dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan dan kompensasi”. Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum.

Foldspang, dkk (2014 : 88) menyatakan bahwa sebuah lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tekanan kerja. Pekerja yang bahagia dan sehat lebih produktif dari pada pekerja yang tidak bahagia, sakit atau mengalami tekanan kerja.

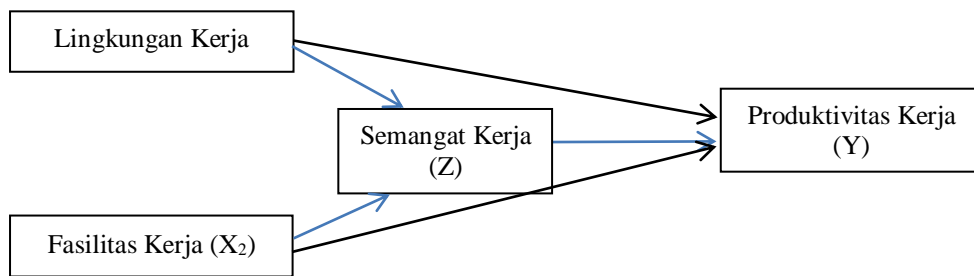
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2015:89), “pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas”. Menurut Dessler (2015:40) “fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien”. Menurut Mangkunegara (2015:80), “fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan”.

Menurut Husnan (2010:187), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis (2019).

Heizer, dkk (2011: 45) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (barang dan jasa) dengan *input* (sumber/modal kerja seperti lingkungan & fasilitas kerja dan pekerja itu sendiri). Semakin efektif pengelolaan *input* (lingkungan dan fasilitas kerja) maka semakin meningkat *out put* (produktivitas kerja).

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.

3. Lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.
4. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan kuantitatif. Sugiyono (2016:12), metode survei dalam penelitian digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, test, dan sebagainya (instrumen penelitian). Instrumen penelitian ini yang digunakan untuk mendapatkan data tentang pendapat, keyakinan, perilaku, karakteristik hubungan variabel untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016:13).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara (DPMPTSP Provsu) di Jln. KH. Wahid Hasyim No. 8A Medan.

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei - Sept	Okt
1	Riset Awal Pengajuan Judul	■							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■				
3	Seminar Proposal				■				
4	Perbaikan Acc Proposal					■	■		
5	Pengolahan Data					■	■		
6	Penyusunan Skripsi								
7	Revisi dan Bimbingan Skripsi					■	■	■	■
8	Meja Hijau								■

Sumber: Diolah penulis, 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Lingkungan Kerja (X_1), variabel bebas kedua Fasilitas Kerja (X_2), 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) serta 1 (satu) variabel intervening yaitu semangat kerja (Z).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja(X ₁)	Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruangan kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diorganisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai. (Sulistiyani dan Rosidah (2015))	a) Tata letak ruang kerja b) Kebersihan tempat kerja c) Keamanan tempat kerja d) Suhu udara e) Hubungan kerja sesama pegawai f) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan. (Sulistiyani dan Rosidah, 2003)	<i>Likert</i>
Fasilitas Kerja (X ₂)	Fasilitas kerja, yaitu sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. (Monenir, 2016)	a) Peralatan kerja b) Perlengkapan kerja c) Perlengkapan bantu atau fasilitas (Monenir, 2016)	<i>Likert</i>
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja yaitu hasil nyata yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing yang didukung oleh fasilitas kerja. (Sutrisno, 2017)	a) Kemampuan b) Meningkatkan hasil yang dicapai c) Semangat kerja d) Pengembangan diri e) Mutu f) Efisiensi	<i>Likert</i>
Semangat Kerja (Z)	Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. (Nitisemito, 2013)	a) Absensi atau kehadiran b) Kerjasama c) Kepuasan kerja d) Disiplin (Nitisemito, 2013)	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah penulis, 2019.

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai pada yang berjumlah 104 orang. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan, maka penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sensus*, dan semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian Sugiyono, (2016). Berdasarkan penentuan sampel tersebut, pihak-pihak yang dijadikan sampel penelitian dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.3
Komposisi Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

No	Jenis Bidang	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	23
3	Bidang Perencanaan dan Pengembangan	15
4	Bidang Promosi	14
5	Bidang Perizinan Sumber Daya Alam	17
6	Bidang Perizinan Infrastruktur Ekonomi dan Sosial	15
7	Bidang Pengawasan dan Pengendalian	19
Total		104

Sumber: Diolah penulis, 2019.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan data yang berbentuk kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka.

b. Sumber Data

Sumber data yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Rusiadi, 2017). Dalam penelitian ini data yang di peroleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang di kutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya (Manullang M, dan Pakpahan M. 2014). Dalam penelitian ini data yang di peroleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket/Kuesioner

Yaitu bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu pegawai DPMPTSP Provsu yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala *likert*.

F. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan pengujian dalam teknik analisis data peneliti menggunakan bantuan dari pengolahan *software statistic* SPSS IBM 23 teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan alat ukur yang digunakan instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Kuisioner reliable atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian realibilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60.

Pernyataan yang dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut.

- 1) Jika r Alpha positif atau $>$ dari r table maka pertanyaan reliable
- 2) Jika r alpha negative atau $<$ dari r table maka pertanyaan tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah data sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji-t dan uji-f serta untuk menentukan ketetapan model maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Rusiadi dkk, (2017), uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Adapun ketentuan dalam uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. (Gujarati dalam Manullang M. Dan Pakpahan M. 2014).

Menguji normalitas data dapat diketahui dengan melalui:

1) Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji P-Plot

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah *Asymp. Sig (2 Tailed)*

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilai uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*). (Manullang dan Pakpahan, 2014).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya ialah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Santoso dalam Manullang dan Pakpahan, 2014).

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 23 for windows*.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Model 1

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_3 Z + e$$

Model 2

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

X₁ = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Fasilitas Kerja)

Z = Variabel intervening (Semangat Kerja)

e = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Rumus menghitung Uji t yaitu:

$$t = r_{xy} \sqrt{n-2} \sqrt{1-(r_{xy})^2}$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Pengujian menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Tolak H_0 (tolak H_0), apabila t hitung < t tabel atau Sig > α 5%

Terima H_a (terima H_a), apabila t hitung > t tabel atau Sig < α 5.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut :

$$F_h = R^2/k(1-r^2)/(N-K-1)$$

Dimana :

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

K : Jumlah Variabel Independent

N : Jumlah Anggota Sampel

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_0), apabila F_{hitung} < F tabel atau Sig > α 5%

Tolak H_a (terima H_a), apabila F_{hitung} > F tabel atau Sig < α 5%

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya, semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah $D = R^2 \times 100\%$.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Prov. Sumatera Utara (DPMPTSP Prov.Sumut)

1. Sejarah Instansi

Pada jaman pemerintahan Belanda, Sumatera Utara merupakan suatu pemerintahan yang bernama *Gouvernement Van Sumatera* yang meliputi seluruh Sumatera yang di kepalai oleh seorang Gubernur berkedudukan di Medan.

Sumatera Utara terdiri dari daerah-daerah administratif yang dinamakan keresidenan. Pada Sidang I Komite Nasional Daerah (KND) Provinsi Sumatera diputuskan untuk dibagi menjadi 3 sub Provinsi yaitu sub Provinsi Sumatera Utara (yang terdiri dari Keresidenan Aceh, Keresidenan Sumatera Timur dan Keresidenan Tapanuli), sub Provinsi Sumatera Tengah dan sub Provinsi Sumatera Selatan.

Melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1948 tanggal 15 April 1948 pemerintah menetapkan Sumatera menjadi 3 Provinsi yang masing-masing berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri yaitu Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Provinsi Sumatera Selatan dan pada tanggal 15 selanjutnya ditetapkan menjadi hari jadi Provinsi Sumatera Utara. Awal tahun 1949 diadakan reorganisasi pemerintahan di Sumatera.

Dengan keputusan Pemerintah Darurat RI tanggal 17 Mei 1949 Nomor 22/Pem/PDRI jabatan Gubernur Sumatera Utara ditiadakan. Selanjutnya dengan ketetapan Pemerintah Darurat RI tanggal 17 Desember 1949 dibentuk Provinsi

Aceh dan Provinsi Tapanuli/Sumatera Timur yang kemudian dengan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1950 tanggal 14 Agustus 1950, ketetapan ini dicabut dan kembali dibentuk Provinsi Sumatera Utara.

Tanggal 7 Desember 1956 diundangkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Provinsi Aceh dan perubahan peraturan pembentukan Provinsi Sumatera Utara yang intinya Provinsi Sumatera Utara wilayahnya dikurangi dengan bagian-bagian yang terbentuk sebagai Daerah Otonomi Provinsi Aceh.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Prov. Sumatera Utara merupakan instansi teknis yang melaksanakan urusan Penanaman Modal sekaligus sebagaimana penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) diatur dalam Perda Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara dan Nomor 38 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas-dinas Daerah Prov. Sumut.

Dengan demikian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Prov. Sumatera Utara berfungsi untuk "menyusun perencanaan penanaman modal, mengkaji pengembangan iklim penanaman modal, melaksanakan promosi penanaman modal, menyelenggarakan pelayanan perizinan penanaman modal.

Melakukan pengendalian kegiatan penanaman modal, dan pengolahan data serta penyebaran informasi penanaman modal untuk menarik minat investor dan pada gilirannya dapat meningkatkan investasi di Sumatera Utara.

2. Visi dan Misi Instansi

Visi adalah suatu pandangan jauh tentang instansi, tujuan instansi dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Sedangkan Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi.

a. Visi

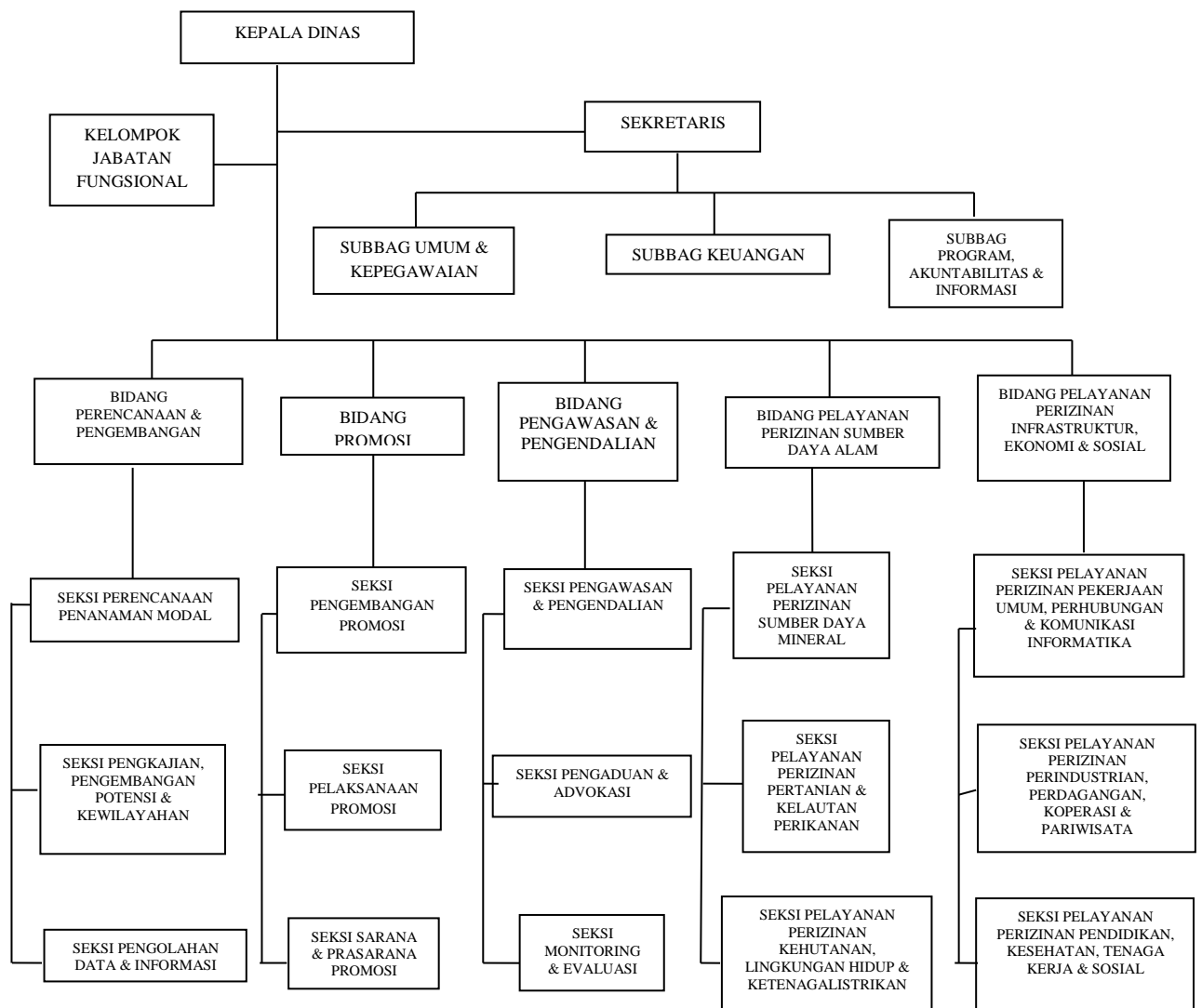
Terwujudnya Iklim Investasi yang menarik dan Kondusif dengan Dukungan Pelayanan Prima Perizinan dan Penanaman Modal untuk Mewujudkan Medan Kota Masa Depan yang Multikultural, Berdaya Saing, Humanis, Sejahtera dan Religius.

b. Misi

- Meningkatkan daya tarik investasi di Kota Medan
- Meningkatkan realisasi investasi di Kota Medan
- Menciptakan iklim investasi yang menarik dan kondusif
- Meningkatkan pelayanan perizinan dan non-perizinan yang sederhana tepat waktu dan memiliki kepastian hukum

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bentuk hubungan formal yang terencana antara kelompok fungsi-fungsi sejenis dan antara afaktor fisik personalia yang dibutuhkan untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut. Berikut merupakan struktur organisasi DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara

B. Hasil Penelitian

Data penelitian ini dalam bentuk angket yang diberikan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1) berisi enam pernyataan, fasilitas kerja (X_2) berisi sebelas pernyataan, produktivitas kerja (Y) berisi delapan pernyataan, semangat kerja (Z) berisi enam pernyataan.

Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian. Angket tersebut menggunakan skala *Likert* atau skala pengukuran dengan bentuk *crosscheck* dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi yaitu:

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Identitas Responden

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Dari tabel berikut diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden ini adalah laki-laki sebanyak 46 orang (44,2%) dan perempuan sebanyak 58 orang (55,8%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	46	44.2	44.2	44.2
	Perempuan	58	55.8	55.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

b. Kelompok Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja (Binned)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 10	22	21.2	21.2	21.2
	11 - 20	53	51.0	51.0	72.1
	21 - 30	15	14.4	14.4	86.5
	31 - 40	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari tabel di atas diketahui bahwa lama bekerja setiap responden berbeda-beda. Responden yang bekerja ≤ 10 tahun sebanyak 22 orang (21,2%), yang bekerja dalam rentang waktu 11 – 20 tahun sebanyak 53 orang (51,0%), yang bekerja di rentang waktu 21 – 30 tahun sebanyak 15 orang (14,4%) dan yang bekerja 31- 40 tahun sebanyak 14 orang (13,5%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

2.1 Uji Validitas

Berikut penulis sajikan tabel skor jawaban dari angket yang penulis sebarkan kepada 104 responden yaitu:

Tabel 4.4
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

No. Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0,737	0,193	Valid
2	0,671	0,193	Valid
3	0,775	0,193	Valid
4	0,752	0,193	Valid
5	0,797	0,193	Valid
6	0,762	0,193	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya dari mayoritas pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai valid, dapat dilihat dari dari nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai probabilitas yang di hitung $>$ 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05). Dengan demikian 6 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrumen.

Tabel 4.5
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

No. Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0,666	0,193	Valid
2	0,767	0,193	Valid
3	0,747	0,193	Valid
4	0,735	0,193	Valid
5	0,756	0,193	Valid
6	0,775	0,193	Valid
7	0,702	0,193	Valid
8	0,683	0,193	Valid
9	0,663	0,193	Valid
10	0,442	0,193	Valid
11	0,465	0,193	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya dari mayoritas pernyataan untuk variabel fasilitas kerja (X_2) memiliki nilai valid yaitu sebanyak 11 pernyataan, dapat dilihat dari dari nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai probabilitas yang dihitng $>$ 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05). Dengan demikian 11 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrumen.

Tabel 4. 6
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No. Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0,734	0,193	Valid
2	0,760	0,193	Valid
3	0,783	0,193	Valid
4	0,725	0,193	Valid
5	0,697	0,193	Valid
6	0,821	0,193	Valid
7	0,769	0,193	Valid
8	0,264	0,193	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya dari mayoritas pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai valid, dapat dilihat dari dari nilai r hitung > r tabel dan nilai probabilitas yang dihitung > 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05). Dengan demikian 8 instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrumen.

Tabel 4.7
Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Z)

No. Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0,689	0,193	Valid
2	0,760	0,193	Valid
3	0,733	0,193	Valid
4	0,665	0,193	Valid
5	0,756	0,193	Valid
6	0,617	0,193	Valid

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk variabel semangat kerja (Z) memiliki nilai valid, dapat dilihat dari dari nilai r hitung > r tabel dan nilai probabilitas yang dihitung > 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05. Dengan demikian 6

instrumen pernyataan tersebut dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrumen.

2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan ukuran untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik atau terpercaya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, Y dan Z

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,844 > 0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,875 > 0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,850 > 0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,796 > 0,6	Reliabel

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Tabel 4.9
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.673	.737	4

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Pada tabel *Reliability Statistic* di atas diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha based on standardized items*, nilai tersebut merupakan nilai tes secara keseluruhan dan realibel karena lebih besar dari nilai minimal *Cronbach Alpha* 0,6.

3. Analisis Variabel Penelitian

Berikut merupakan penjelasan dari data yang dapat dikumpulkan dari kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel mengenai lingkungan kerja DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.10
Frekuensi Variabel Pelatihan (X_1)

Pernyataan	Skala Variabel Semangat Kerja (X_1)										SUM FREQ	SUM %
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
$X_{1.1}$	26	25.0	45	43.3	32	30.8	1	0.96	0	0	104	100
$X_{1.2}$	16	15.4	53	51.0	33	31.7	2	1.92	0	0	104	100
$X_{1.3}$	24	23.1	45	43.3	32	30.8	3	2.88	0	0	104	100
$X_{1.4}$	20	19.2	43	41.3	36	34.6	5	4.81	0	0	104	100
$X_{1.5}$	19	18.3	43	41.3	39	37.5	3	2.88	0	0	104	100
$X_{1.6}$	25	24.0	45	43.3	31	29.8	3	2.88	0	0	104	100

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan penjelasan frekuensi dari variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden untuk tata letak ruang kerja dengan pernyataan 'Ruangan tempat anda bekerja tertata rapi dan bersih.' sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (25%), sebanyak 45 orang menjawab setuju (43,3%), sebanyak 32 orang menjawab kurang setuju (30,8%), dan sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (0,96%).
- 2) Jawaban responden untuk kebersihan tempat kerja dengan pernyataan 'Ruangan tempat anda bekerja tertata rapi dan bersih.' sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju (13,9%), sebanyak 53 orang menjawab

setuju (46,1%), sebanyak 33 orang menjawab kurang setuju (31,7%) dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (1,92%).

- 3) Jawaban responden untuk peralatan kerja dengan pernyataan 'peralatan kerja yang tersedia sudah mendukung aktivitas pekerjaan anda.' sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (23,1%), sebanyak 45 orang menjawab setuju (43,3%), sebanyak 32 orang menjawab kurang setuju (30,8%) dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (2,88%).
- 4) Jawaban responden untuk udara dan tempat kerja dengan pernyataan 'dengan adanya penyejuk ruangan (AC) di ruangan kerja, membuat anda merasa nyaman.' sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju (19,2%), sebanyak 43 orang menjawab setuju (41,3%), sebanyak 36 orang menjawab kurang setuju (34,6%) dan sebanyak 5 orang menjawab tidak setuju (4,81%).
- 5) Jawaban responden untuk hubungan kerja sesama pegawai dengan pernyataan 'Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.' sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju (18,3%), sebanyak 43 orang menjawab setuju (41,3%), sebanyak 39 orang menjawab kurang setuju (37,5%) dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (2,88%).
- 6) Jawaban responden untuk 'Hubungan kerja antara atasan dan bawahan.' sebanyak 25 orang menjawab sangat setuju (24%), sebanyak 45 orang menjawab setuju (43,3%), sebanyak 31 orang menjawab kurang setuju (29,8%) dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (2,88%).

b. Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel mengenai fasilitas kerja di DPMPPTSP Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.11
Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Pernyataan	Skala Variabel Fasilitas Kerja (X_2)											SUM FREQ	SUM %
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%			
X _{2.1}	34	32.7	44	42.3	25	24.0	1	0.96	0	0	104	100	
X _{2.2}	23	22.1	50	48.1	29	27.9	2	1.92	0	0	104	100	
X _{2.3}	25	24.0	40	38.5	37	35.6	2	1.92	0	0	104	100	
X _{2.4}	19	18.3	52	50.0	31	29.8	2	1.92	0	0	104	100	
X _{2.5}	18	17.3	50	48.1	32	30.8	4	3.85	0	0	104	100	
X _{2.6}	26	25.0	45	43.3	31	29.8	2	1.92	0	0	104	100	
X _{2.7}	20	19.2	40	38.5	41	39.4	3	2.88	0	0	104	100	
X _{2.8}	15	14.4	47	45.2	39	37.5	3	2.88	0	0	104	100	
X _{2.9}	28	26.9	47	45.2	28	26.9	1	0.96	0	0	104	100	
X _{2.10}	24	23.1	46	44.2	23	22.1	11	10.6	0	0	104	100	
X _{2.11}	19	18.3	51	49	26	25	8	7.69	0	0	104	100	

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden untuk peralatan kerja dengan pernyataan ‘Komputer yang disediakan membantu pekerjaan anda.’ sebanyak 34 orang menjawab sangat setuju (32,7%), sebanyak 44 orang menjawab setuju (42,3%), sebanyak 25 orang menjawab kurang setuju (24%) dan sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (0,96%).
- 2) Jawaban responden untuk peraltan kerja dengan pernyataan ‘Komputer yang disediakan layak pakai.’ sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju (22,1%), sebanyak 50 orang menjawab setuju (48,1%), sebanyak 29 orang menjawab kurang setuju (27,9%) dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (1,92%).

- 3) Jawaban responden untuk peralatan kerja dengan pernyataan ‘meja kantor yang disediakan sesuai dengan kebutuhan anda. sebanyak 25 orang menjawab sangat setuju (24%), sebanyak 40 orang menjawab setuju (38,5%), sebanyak 37 orang menjawab kurang setuju (35,6%) dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (1,92%).
- 4) Jawaban responden untuk peralatan kerja dengan pernyataan ‘meja kantor yang disediakan masih berfungsi dengan baik.’ sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju (18,3%), sebanyak 52 orang menjawab setuju (50%), sebanyak 31 orang menjawab kurang setuju (29,8%) dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (1,92%).
- 5) Jawaban responden untuk peralatan kerja dengan pernyataan ‘Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik.’ sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju (17,3%), sebanyak 50 orang menjawab setuju (48.1%) dan sebanyak 32 orang menjawab kurang setuju (30,8%) dan sebanyak 4 orang menjawab tidak setuju (3,85%).
- 6) Jawaban responden untuk peralatan kerja dengan pernyataan ‘Alat print dan foto copy bekerja dengan baik.’ sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju (25%), sebanyak 45 orang menjawab setuju (43,3%), sebanyak 31 orang menjawab kurang setuju (29,8%), dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (1,92%).
- 7) Jawaban responden untuk perlengkapan kerja dengan pernyataan ‘*filing cabinet* yang disediakan layak pakai.’ sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju (19,2%), sebanyak 40 orang menjawab setuju

(38,5%), sebanyak 41 orang menjawab kurang setuju (39,4%), dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (2,88%).

- 8) Jawaban responden untuk perlengkapan kerja dengan pernyataan 'Pulpen, kertas dan perlengkapan lainnya selalu tersedia.' sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju (14,4%), sebanyak 47 orang menjawab setuju (45,2%) dan sebanyak 39 orang menjawab kurang setuju (37,5%), dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (2,88%).
- 9) Jawaban responden untuk perlengkapan bantu/fasilitas dengan pernyataan 'Fasilitas olah raga yang tersedia sesuai dengan kebutuhan.' sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju (26,9%), sebanyak 47 orang menjawab setuju (45,2%), dan sebanyak 1 orang menjawab kurang setuju (26,9%), dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (0,96%).
- 10) Jawaban responden untuk perlengkapan bantu/fasilitas dengan pernyataan 'Ketersediaan tempat ibadah mendukung saya untuk beribadah.' sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (23,1%), sebanyak 46 orang menjawab setuju (44,2%), sebanyak 23 orang menjawab kurang setuju (22,1%), dan sebanyak 11 orang menjawab tidak setuju (10,6%).
- 11) Jawaban responden untuk perlengkapan bantu/fasilitas dengan pernyataan 'Kamar mandi yang tersedia selalu terjaga kebersihannya.' sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju (18,3%), dan sebanyak 51 orang menjawab setuju (49%), sebanyak 26 orang menjawab kurang setuju (25%), dan sebanyak 8 orang menjawab tidak setuju (7,69%).

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel mengenai produktivitas kerja di DPMPPTSP Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.12
Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Skala Variabel Semangat Kerja (Y)										SUM FREQ	SUM %
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
Y.1	22	21.2	37	35.6	42	40.4	3	2.88	0	0	104	100
Y.2	18	17.3	42	40.4	41	39.4	3	2.88	0	0	104	100
Y.3	27	26.0	41	39.4	34	32.7	2	1.92	0	0	104	100
Y.4	18	17.3	49	47.1	37	35.6	0	0	0	0	104	100
Y.5	16	15.4	49	47.1	38	36.5	1	0.96	0	0	104	100
Y.6	24	23.1	35	33.7	42	40.4	3	2.88	0	0	104	100
Y.7	22	21.2	46	44.2	34	32.7	2	1.92	0	0	104	100
Y.8	28	26.9	50	48.1	26	25	0	0	0	0	104	100

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden untuk kemampuan dengan pernyataan ‘Hasil kerja anda sudah sesuai target yang ditetapkan perusahaan.’ sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju (21,2%), sebanyak 37 orang menjawab setuju (35,6%), sebanyak 42 orang menjawab kurang setuju (40,4%), dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (2,88%).
- 2) Jawaban responden untuk kemampuan dengan pernyataan ‘Anda bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.’ sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju (17,3%), sebanyak 42 orang menjawab setuju (40,4%), sebanyak 41 orang menjawab tidak setuju (39,4) dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (2,88%).

- 3) Jawaban responden untuk meningkatkan hasil yang dicapai dengan pernyataan ‘Anda berusaha menghasilkan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.’ sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju (26%), sebanyak 41 orang menjawab setuju (39,4%), sebanyak 34 orang menjawab kurang setuju (32,7%), dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (1,92%).
- 4) Jawaban responden untuk semangat kerja dengan pernyataan ‘Anda bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.’ sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju (17,3%), sebanyak 49 orang menjawab setuju (47,1%) dan sebanyak 37 orang menjawab kurang setuju (35,6%).
- 5) Jawaban responden untuk semangat kerja dengan pernyataan ‘Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan.’ sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju (21,2%), sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju (15.4%), sebanyak 49 orang menjawab setuju (47.1%), sebanyak 38 orang menjawab kurang setuju (36.5%) dan sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (0.96%).
- 6) Jawaban responden untuk pengembangan diri dengan pernyataan ‘Pelatihan dan pengembangan diri sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kinerja.’ sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (23,1%), sebanyak 35 orang menjawab setuju (33,7%), sebanyak 42 orang menjawab kurang setuju (40.4%) dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (2.88%).

- 7) Jawaban responden untuk mutu tentang pernyataan Anda selalu berhati – hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.’ sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju (21,2%), sebanyak 46 orang menjawab setuju (44,2%) sebanyak 34 orang menjawab kurang setuju (32,7%), dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (1,92%).
- 8) Jawaban responden untuk efisien dengan pernyataan ‘Anda melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu.’ sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju (26,9%), sebanyak 50 orang menjawab setuju (48,1%), dan sebanyak 26 orang menjawab kurang setuju (25%).

d. Variabel Semangat Kerja (Z)

Berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel mengenai semangat kerja variabel mengenai fasilitas kerja di DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.13
Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Z)

Pernyataan	Skala Variabel Semangat Kerja (Z)										SUM FREQ	SUM %
	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%		
Z.1	19	18.3	48	46.2	29	27.9	8	7.69	0	0	104	100
Z.2	24	23.1	42	40.4	27	26.0	11	10.6	0	0	104	100
Z.3	18	17.3	37	35.6	35	33.7	14	13.5	0	0	104	100
Z.4	33	31.7	46	44.2	19	18.3	6	5.77	0	0	104	100
Z.5	19	18.3	52	50.0	22	21.2	11	10.6	0	0	104	100
Z.6	30	28.8	42	40.4	24	23.1	8	7.69	0	0	104	100

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari tabel diatas dapat di uraikan penjelasan frekuensi dari variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden untuk absensi kerja atau kehadiran dengan pernyataan ‘Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.’ sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju (18.3%), sebanyak 48 orang menjawab setuju (46.2%), sebanyak 29 orang menjawab kurang setuju (27.9%), dan sebanyak 8 orang menjawab tidak setuju (7,69%).
- 2) Jawaban responden untuk kerjasama dengan pernyataan ‘Anda selalu bekerja sama dengan karyawan lain ketika anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan.’ sebanyak 24 orang menjawab sangat setuju (23.1%), sebanyak 42 orang menjawab setuju (40.4%), sebanyak 27 orang menjawab kurang setuju (26%), dan sebanyak 11 orang menjawab tidak setuju (10.6%).
- 3) Jawaban responden untuk kerjasama dengan pernyataan ‘Anda memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja anda.’ sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju (17.3%), sebanyak 37 orang menjawab setuju (35.6%), sebanyak 35 orang menjawab kurang setuju (33.7%), dan sebanyak 14 orang menjawab tidak setuju (13.5%).
- 4) Jawaban responden untuk kepuasan kerja dengan pernyataan ‘Anda merasa puas apabila pekerjaan anda terselesai tepat pada waktunya.’ sebanyak 33 orang menjawab sangat setuju (31.7%), sebanyak 46 orang menjawab setuju (44.2%), sebanyak 19 orang menjawab kurang setuju (18.3%), dan sebanyak 6 orang menjawab tidak setuju (5.77%).

- 5) Jawaban responden untuk kedisiplinan dengan pernyataan ‘Anda termasuk karyawan yang selalu datang ketempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan.’ sebanyak 19 orang menjawab sangat setuju (18.3%), sebanyak 52 orang menjawab setuju (50%), sebanyak 22 orang menjawab kurang setuju (21.2%), dan sebanyak 11 orang menjawab tidak setuju (10.6%).
- 6) Jawaban responden untuk kedisiplinan dengan pernyataan ‘Anda termasuk karyawan yang selalu datang ketempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan’ sebanyak 30 orang menjawab sangat setuju (28.8%), sebanyak 42 orang menjawab setuju (40.4%), sebanyak 24 orang menjawab kurang setuju (23.1%), dan sebanyak 8 orang menjawab tidak setuju (7,69%).

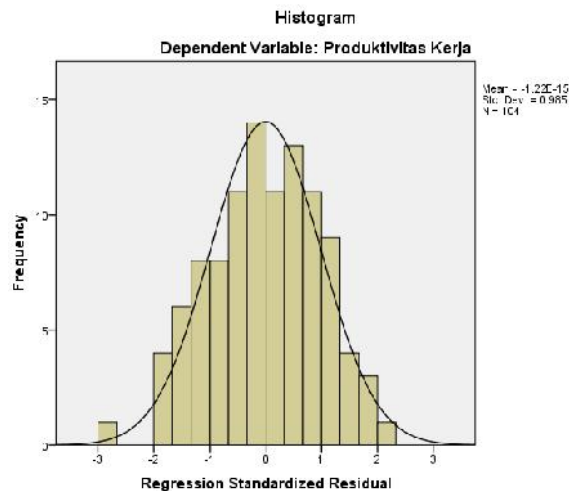
4. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

1) Histogram Normal Curve



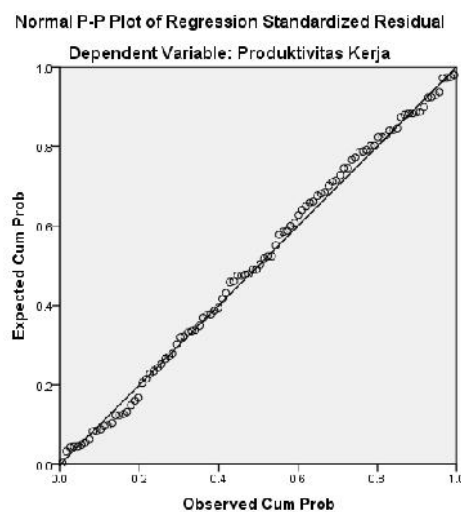
Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Gambar 4.2 Histogram Normal

Bentuk kurva pada gambar 4.2 menunjukkan histogram yang memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan. Sehingga data yang digambarkan oleh histogram ini merupakan data normal.

2) Uji P-Plot

Titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal hal ini mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar 4.3 menunjukkan asumsi normalitas data.



Sumber : Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Gambar 4.3 Hasil Uji P-Plot

3) Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)

Tabel 4.14
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88564247
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.039
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Berdasarkan table output SPSS (tabel 4.14), diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) dalam penelitian ini sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolienaritas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolienaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.344	1.478		2.262	.026		
	Lingkungan Kerja	.507	.084	.414	6.015	.000	.402	2.488
	Fasilitas Kerja	.456	.054	.614	8.398	.000	.357	2.799
	Semangat Kerja	-.164	.060	-.143	-2.720	.008	.691	1.448

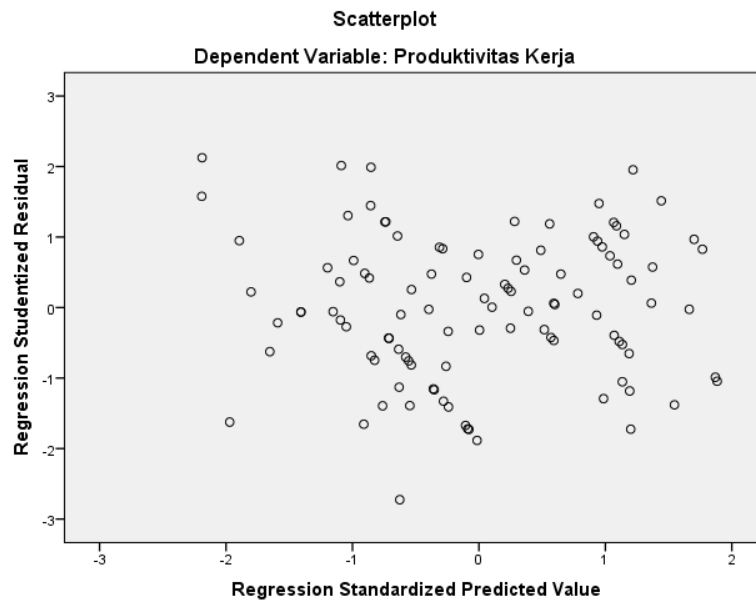
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (Z) memiliki nilai standar eror kurang dari satu, yaitu $X_1 = 0.084$, $X_2 = 0.054$, $Z = 0.060$. Serta nilai *Tolerance* juga kurang dari satu dimana $X_1 = 0.402$, $X_2 = 0.357$ dan $Z = 0.691$ dan untuk nilai VIF $X_1 = 2.488$, $X_2 = 2.799$ dan $Z = 1.448$. Data tersebut menunjukkan nilai VIF ketiga variabel tersebut < 10 dan nilai *tolerance* < 0.10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini. Hasil pengujian persyaratan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan regresi ganda.

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan output *scatterplot* di bawah, diketahui bahwa titik-titik data penyebar di atas dan di bawah sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

2. Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda meliputi penyajian hasil pengujian untuk melihat hubungan antara variabel dependen (Y) yaitu produksi kerja dengan variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja serta variabel intervening (Z) yaitu semangat kerja. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi model Loglinier.

- a. Persamaan regresi linear berganda (Model 1)

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pada bagian ini analisis dibagi menjadi dua yaitu melihat pengaruh simultan dan melihat pengaruh parsial.

1. Melihat pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap semangat kerja.

- a) Uji Determinasi

Tabel 4.16
Model Summary Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.296	3.161

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Melalui tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,309 atau sama dengan 30,9%. Angka tersebut mengandung arti variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Z) sebesar 30,9% sedangkan sisanya ($100\% - 30,9\% = 69,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

b) Uji Statistik F (Uji F)

Tabel 4.17

ANOVA^a Model1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.941	2	225.970	22.618	.000 ^b
	Residual	1009.050	101	9.991		
	Total	1460.990	103			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Berdasarkan tabel output SPSS pada tabel 4.17 di atas, diketahui nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Z).

Tabel 4.18
Perhitungan Ftabel

k	2	
n	104	
n-k	104 - 2 = 102	
Ftabel	(k; k-n)	(2; 102) = 3,09

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari tabel 4.18 di atas, dapat dilihat pula nilai F_{tabel} sebesar 2.69. Dibandingkan dengan F_{hitung} sebesar 22.6 dengan probabilitas 0.000, maka $F_{\text{hitung}} (22,6) > F_{\text{tabel}} (3,09)$. Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Z).

2. Melihat pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara parsial terhadap semangat kerja.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja secara terpisah atau parsial terhadap semangat kerja dengan menggunakan Uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficients* seperti di bawah ini:

Tabel 4.19

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.250	2.333		3.108	.002
	Lingkungan Kerja	.108	.139	.101	.778	.438
	Fasilitas Kerja	.307	.084	.474	3.647	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

a) Hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja

Dari tabel output SPSS pada tabel 4.19 di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,438. Karena nilai Sig. 0,438 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap semangat kerja (Z).

Tabel 4.20
Perhitungan T_{tabel}

K	2		
N	104		
n-k-1	104-2-1 = 101		
t_{tabel}	(a/2; k-n-1)	0,05/2 ; 100	0,025 ; 101 = 1,984

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari Tabel 4.20 dapat dilihat t_{tabel} sebesar 1,984 sementara dari tabel 4.19 diketahui t_{hitung} sebesar 0,778. Maka dapat disimpulkan t_{hitung} (0,778) < t_{tabel} (1,984), sehingga diketahui bahwa tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap semangat kerja (Z).

b) Hubungan antara fasilitas kerja dan semangat kerja

Dari tabel output SPSS pada tabel 4.19 diketahui nilai signifikansi (Sig) fasilitas kerja (X_2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan ada pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Z). Dapat dilihat pula F_{hitung} sebesar 3,467. Maka dapat disimpulkan F_{hitung} (3,467) > F_{tabel} (1,984), sehingga

diketahui bahwa ada pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Z).

3. Analisis hubungan secara linear antara variabel lingkungan kerja dan variabel fasilitas kerja dengan variabel semangat kerja.

Dari tabel 4.19 diketahui $\alpha = 7,250$ $\beta_1 = 0,108$ $\beta_2 = 0,307$. Sehingga persamaan Analisa jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Z = 7,250 + 0,108 X_1 + 0,307 X_2 + \epsilon$$

Untuk mencari koefisien residu adalah dengan $\sqrt{1 - R_{\text{square}}}$ sehingga hasilnya $\sqrt{1 - 0,309} = 0,831$. Maka persamaan jalurnya menjadi sebagai berikut:

$$Z = 7,250 + 0,108 X_1 + 0,307 X_2 + 0,831$$

Dari model 1 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a) Konstanta 7,250 mengandung arti apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) sama dengan 0, maka semangat kerja (Z) berada pada angka 7,250.
- b) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,108 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point lingkungan kerja (X_1) akan meningkatkan semangat kerja (Z) sebesar 0,108 kali.
- c) Koefisien regresi fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,307 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point fasilitas kerja (X_2) akan meningkatkan semangat kerja (Z) sebesar 0,307 kali.

b. Persamaan regresi linear berganda (Model 2)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \varepsilon$$

1. Melihat pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

a) Uji Determinasi

Tabel 4. 21

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.803	1.914
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja				

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Melalui tabel 4.21 di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,900 dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,809 atau sama dengan 80,9%. Angka tersebut mengandung arti variabel lingkungan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan semangat kerja (Z) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 80,9% sedangkan sisanya ($100\% - 80,9\% = 19,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

b) Uji Statistik F (Uji F)

Tabel 4.22

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1552.989	3	517.663	141.349	.000 ^b
	Residual	366.232	100	3.662		
	Total	1919.221	103			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja						

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

Berdasarkan tabel output SPSS pada tabel 4.22 di atas, diketahui nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan semangat kerja (Z) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.23**Tabel F_{tabel} Model 2**

k	3	
n	104	
n-k	$104 - 3 = 101$	
F_{tabel}	(k; k-n)	(3; 101) = 2,69

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari tabel 4.23 di atas, dapat dilihat nilai F_{tabel} sebesar 2.69. Dibandingkan dengan F_{hitung} sebesar 141.35 dengan probabilitas 0.000, maka $F_{\text{hitung}} (141.35) > F_{\text{tabel}} (2,69)$. Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan semangat kerja (Z) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

2. Melihat pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja secara terpisah atau parsial terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan Uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficients* seperti di bawah ini:

Tabel 4.24

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.344	1.478		2.262	.026
	Lingkungan Kerja	.507	.084	.414	6.015	.000
	Fasilitas Kerja	.456	.054	.614	8.398	.000
	Semangat Kerja	-.164	.060	-.143	-2.720	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS 23.0, 2020)

- a) Hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja

Dari tabel output SPSS pada tabel 4.24 di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.25
Tabel T_{tabel} Model 2

K	3		
N	104		
n-k-1	104-3-1 = 100		
t_{tabel}	$(\alpha/2; k-n-1)$	0,05/2 ; 100	0,025 ; 100 = 1,984

Sumber: (Hasil Penelitian Data, 2020)

Dari Tabel 4.25 dapat dilihat t_{tabel} sebesar 1,984 sementara dari tabel 4.24 diketahui t_{hitung} sebesar 6,015. Maka dapat disimpulkan $t_{\text{hitung}} (6,015) > t_{\text{tabel}} (1,984)$, sehingga diketahui bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

b) Hubungan antara fasilitas kerja dan produktivitas kerja

Dari tabel output SPSS pada tabel 4.24 di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel fasilitas kerja (X_2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Dari Tabel 4.25 dapat dilihat t_{tabel} sebesar 1,984 sementara dari tabel 4.24 diketahui t_{hitung} sebesar 8,398. Maka dapat disimpulkan $t_{\text{hitung}} (8,398) > t_{\text{tabel}} (1,984)$, sehingga diketahui bahwa ada pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

c) Hubungan antara semangat kerja dan produktivitas kerja

Dari tabel output SPSS pada tabel 4.24 di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel semangat kerja (Z) adalah sebesar 0,008. Karena nilai Sig. $0,008 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh variabel semangat kerja (Z) terhadap produktivitas kerja (Y).

Dari Tabel 4.25 dapat dilihat t_{tabel} sebesar 1,984 sementara dari tabel 4.24 diketahui t_{hitung} sebesar (-2,720). Maka dapat disimpulkan $t_{\text{hitung}} (-2,720) > t_{\text{tabel}} (1,984)$, sehingga diketahui bahwa ada pengaruh semangat kerja (Z) terhadap produktivitas kerja (Y).

3. Analisis hubungan secara linear antara variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, semangat kerja dengan variabel produktivitas kerja.

Dari tabel 4.19 diketahui $\alpha = 3,344$, $\beta_1 = 0.507$, $\beta_2 = 0.456$, $\beta_3 = (-0,164)$. Sehingga persamaan Analisa jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \epsilon$$

$$Y = 3,344 + 0.507 X_1 + 0.456 X_2 + (-0,164) Z + \epsilon$$

Untuk mencari koefisien residu adalah dengan $1.000 - R_{\text{square}}$ sehingga hasilnya $\sqrt{1 - 0.809} = 0,437$. Maka persamaan jalurnya menjadi sebagai berikut:

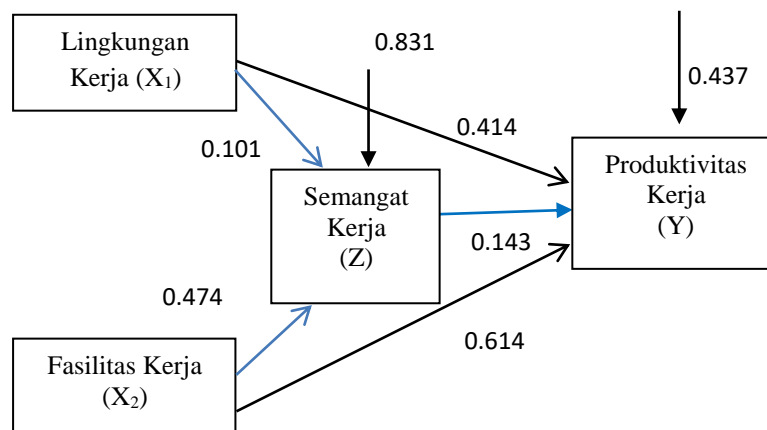
$$Y = 3,344 + 0.507 X_1 + 0.456 X_2 + (-0,164) Z + 0,437$$

Dari model 2 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a) Konstanta 3,344 mengandung arti apabila variabel lingkungan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan semangat kerja (Z) sama dengan 0, maka produktivitas kerja (Y) berada pada angka 7,250.
- b) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,507 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point lingkungan kerja (X_1) akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,507 kali.
- c) Koefisien regresi fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,456 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point fasilitas kerja (X_2) akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,456 kali.
- d) Koefisien regresi semangat kerja (Z) sebesar (-0,164) mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point semangat kerja (Z) akan menurunkan produktivitas kerja (Y) sebesar (-0,164) kali.

Hasil koefisien jalur dari keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar

dibawah ini :



Sumber : Diolah Penulis (2019)

Gambar 4.5 Hasil Koefisien seluruh variabel

Berikut analisa pengaruh setiap variabel melalui Z terhadap Y :

1. Analisa Pengaruh X_1 melalui Z terhadap Y

Diketahui pengaruh langsung diberikan X_1 terhadap Y sebesar 0,414. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,101 \times 0,143 = 0,014$. Maka pengaruh total diberikan X_1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,414 + 0,014 = 0,428$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,414 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,428 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

2. Analisa Pengaruh X_2 melalui Z terhadap Y

Diketahui pengaruh langsung diberikan X_2 terhadap Y sebesar 0,614. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,474 \times 0,143 = 0,068$. Maka pengaruh total diberikan X_2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,614 + 0,068 = 0,681$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,614 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,681 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

5. Pembahasan Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening di Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara (DPMPTSP Provsu). Pembahasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0.05. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmaningrum (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berkontribusi meningkatkan produktivitas kerja sebanyak 67%. Sinaga (2016) juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari $t_{hitung} (9,499) > t_{tabel} (0,276)$ dan $Sig (0,000) < 0,05$.

H_1 diterima : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0.05. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan menemukan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 0.412. Thomas, ddk (2018) dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara dengan t_{hitung} $6.432 > t_{tabel} 1.725$.

H_2 diterima : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0.05 dan nilai F_{hitung} (141.35) lebih besar dari F_{tabel} (2,69). Penelitian di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun oleh Lajatuma, dkk (2017) juga menemukan bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan

kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ diterima : Lingkungan kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Provsu.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai alfa 0.05. Prayoga (2018) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan $0.000 < \alpha = 0,05$.

H₄ diterima : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Dengan hasil penelitian menemukan nilai $t_{hitung} (6,015) > t_{tabel} (1,984)$. Yang berarti bahwa jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik maka mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan DPMPPTSP Provinsi Sumatera Utara.
2. Variabel X_2 (fasilitas kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Dengan hasil penelitian menemukan nilai $t_{hitung} (8,398) > t_{tabel} (1,984)$. Berarti semakin baik fasilitas yang disediakan oleh perusahaan maka semakin baik pula produktivitas kerja para karyawan DPMPPTSP Provinsi Sumatera Utara.
3. Variabel X_1 (lingkungan kerja) dan variabel X_2 (fasilitas kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja) pada taraf $\alpha 0,05$. Dengan hasil penelitian yang menemukan nilai $F_{hitung} (141,35) > F_{tabel} (2,69)$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (fasilitas kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (produktivitas kerja).

4. Variabel Z (semangat kerja) secara tidak langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja) pada taraf $\alpha 0,05$. Dengan hasil penelitian yang menemukan nilai Sig. 0,008 < probabilitas 0,05. Dimana hubungannya, ketika semangat kerja para karyawan baik/tinggi maka produktivitas kerja para karyawan akan baik/tinggi.

B. Saran

1. Sebaiknya DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara dapat lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan fasilitas kerja sehingga produktivitas kerja para karyawan dapat meningkat. Misalnya dalam pengadaan fasilitas internet dan komputer yang dapat mendukung kinerja yang lebih efektif. Selain itu dengan mengadakan *employee gathering* dapat membangun suasana keakraban yang mempererat hubungan antar sesama karyawan maupun atasan dan juga dapat menyegarkan kembali karyawan yang dapat membantu karyawan meningkatkan kreativitas karyawan. Sehingga diharapkan dengan kegiatan-kegiatan seperti itu dapat meningkatkan produktivitas karyawan di DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara.
2. DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atau *reward* kepada para karyawan yang berprestasi. Sehingga dapat memunculkan rasa kompetisi sehat di antara

karyawan yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas karyawan dan produktivitas kerja mereka.

3. Penelitian yang dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan lebih mendalam lagi oleh peneliti dengan menggunakan variabel-variabel pendukung lainnya dan dapat dilakukan di tempat/perusahaan lain yang membutuhkan masukan untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Anitasari, Anna Fitri. 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma. repository.usd.ac.id
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Foldspang, Lars, dkk. 2014. *Working Environment and Productivity A Register-based Analysis of Nordic Enterprises*. Denmark : Nordon.
- Gomez, Faustino Cordoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kedua.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heizer, Jay, dkk. 2011. *Operation Management*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lajatuma, Terry Awitanto, Elva Nuraiana, dan Juli Murwani. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun*. Universitas PGRI Madiun
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Malang : Bumi Aksara.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta. Pasolong,
Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.

- Prayoga, Kristianus Tito Tri. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta.
- Rahmaningrum, Elvy. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja bagi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama. Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Sef Afif. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. (Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang)*. Salatiga: IAIN.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinaga, Swandono. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*. Universitas Riau : Pekanbaru.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia. Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Thomas, Yeltsin Aprioke , Arie Junus Rorong dan Deysi Tampongangoy. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*.
- Trisnawati, Sule & Kurniawan, Saefulloh. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jumant, 11(2), 61-68.

Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.

Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

INTERNET :

Agung. 2017. *Kemajuan Teknologi Dorong Pergeseran di Bidang Industri Energi*. UGM. [https://ugm.ac.id/id/berita/15104-digitalisasi-dorong-efisiensi-dan produktivitas - industri-manufaktur](https://ugm.ac.id/id/berita/15104-digitalisasi-dorong-efisiensi-dan-produktivitas-industri-manufaktur)

Antika, Febri. 2018. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri*. Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan. repository.radenintan.ac.id.

Budiyono. 2008. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Karya Gemilang Surakarta*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta. eprints.ums.ac.id.

Ika. 2019. *Tantangan Buruh di Era Revolusi Industri 4.0*. UGM. <https://ugm.ac.id/id/berita/17887-tantangan-buruh-di-era-revolusi-industri-4-0>

Salistera. Sinta Yulis. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Production Plant PT Indocement Tunggal Prakarsa TBK Citeureup*. Jakarta : UI.lib.ui.ac.id.