

BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA UMKM BAKSO BAKAR SS KOTA MALANG

Oleh :

Jatmiko Setiaji⁽¹⁾**Rizki Aprilia Dwi Susanti⁽²⁾****Cakti Indra Gunawan⁽³⁾**Email: mikoadji73@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi - Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang

.Article Info**Article History :**

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

This study aims to determine the factors that affect work productivity. This research is focused on being able to find out whether there is an effect of work facilities, compensation and welfare variables on employee work productivity either partially or simultaneously. This research was conducted at MSME Bakso Bakar SS Malang City which has 30 employees. This type of research uses quantitative research with a sample of 30 people using saturated sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis and classical assumption test. Based on the results of the study, the compensation variable has no significant effect on employee work productivity with the results of t count $<$ t table and significant probability value $>$ 0.05. However, the variables of work facilities and welfare have a significant effect on employee work productivity. And together the independent variables have a significant effect as seen from the results of f count $>$ f table and significant probability value $<$ 0.05.

Keyword :*Facilities, compensation, welfare and productivity***1. PENDAHULUAN**

Dalam riset yang dilakukan oleh warikiran, Lucky dan merinda (2021) menekankan pentingnya produktivitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan disebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sendiri memiliki arti sebagai kelompok orang atau individu yang mempunyai tanggung jawab untuk menganalisis serta membuat keputusan dengan melakukan tindakan yang tepat dalam rangka mencapai tujuan yang dirumuskan dengan mencakup fungsi POAC didalamnya. (Gunawan, 2017: 15). Kemudian manajemen sumber daya manusia ialah suatu disiplin ilmu yang didalamnya terdapat cara-cara untuk bagaimana seorang manajer seharusnya mengatur serta berhubungan dengan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki. (Gunawan, 2016: 6).

Walaupun memang kita saat ini berada pada era industri 4.0 yang menuntut serta mengharuskan setiap perusahaan atau tempat usaha untuk menggunakan teknologi agar dapat

mempermudah kinerja setiap perusahaan, namun peran sumber daya manusia tidak bisa dihapuskan secara total dalam suatu perusahaan karena memang selain sebagai pekerja, SDM juga memiliki kompetensi manajerial dan hal tersebut yang kadang sangat mempengaruhi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Jadi peran karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan atau tempat usaha sangatlah perlu untuk dijaga dan tentunya dalam penjagaannya perlu diterapkan sistem manajerial yang tepat dan baik agar tetap terkontrol tingkat kemaksimalan kerja karyawan. Dan salah satu hal yang penting dalam menjaga stabilitas kerja karyawan ialah dengan menjaga rasa semangat dalam bekerja, mengapa hal tersebut menjadi penting, karena rasa semangat dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan masih merasa nyaman dalam pekerjaannya serta hal tersebut menjadi sebuah dorongan untuk karyawan mampu bekerja secara optimal.

Ada beberapa hal yang perlu dipenuhi untuk dapat menunjang rasa produktivitas kerja

karyawan seperti: Pemberian fasilitas yang memadai untuk karyawan. Suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Koyong, 2011 dalam Hayati, 2014:05). Kemudian berikutnya adalah Kompensasi, kompensasi merupakan semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka (Dessler, 2013 dalam Kurniawan, 2017:122). Dan yang terakhir ialah kesejahteraan karyawan, kesejahteraan karyawan adalah bentuk balas jasa pelengkap (Material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat (Hasibuan, 2010 dalam Chandra, 2017: 763).

2. METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini terletak di UMKM Bakso Bakar SS Jalan Danau Bratan Raya G6J-12, Sawojajar, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur.

Jenis penelitian ini merupakan jenis kuantitatif dengan Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran kuisioner, wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Jumlah populasi yang ada di UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang berjumlah 30 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Alat uji statistik yang digunakan yaitu SPSS 24 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji parsial/ uji t, uji simultan/ uji F.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengujian instrumen yang dilakukan peneliti dengan menggunakan SPSS 24 maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-table	Sig.	Ket.
Fasilitas (XI)	X1.1	0,658	0,36	0,000	Valid
	X1.2	0,873	0,36	0,000	Valid
	X1.3	0,877	0,36	0,000	Valid
	X1.4	0,689	0,36	0,000	Valid
	X1.5	0,829	0,36	0,000	Valid
	X1.6	0,708	0,36	0,000	Valid
Kompensasi(X2)	X2.1	0,868	0,36	0,000	Valid
	X2.2	0,779	0,36	0,000	Valid
	X2.3	0,868	0,36	0,000	Valid
	X2.4	0,594	0,36	0,001	Valid

Kesejahteraan (X3)	X2.5	0,506	0,36	0,004	Valid
	X2.6	0,526	0,36	0,003	Valid
	X3.1	0,503	0,36	0,005	Valid
	X3.2	0,546	0,36	0,002	Valid
	X3.3	0,642	0,36	0,000	Valid
	X3.4	0,760	0,36	0,000	Valid
	X3.5	0,662	0,36	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	X3.6	0,600	0,36	0,000	Valid
	Y1	0,814	0,36	0,000	Valid
	Y2	0,704	0,36	0,000	Valid
	Y3	0,704	0,36	0,000	Valid
	Y4	0,704	0,36	0,000	Valid
	Y5	0,753	0,36	0,000	Valid
	Y6	0,826	0,36	0,000	Valid
	Y7	0,767	0,36	0,000	Valid
Y8	0,691	0,36	0,000	Valid	

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid, hal tersebut dilihat dari nilai r-hitung yang didapatkan lebih besar dari r-table serta signifikansi <0,005. Jadi keseluruhan instrumen baik yang variabel bebas maupun terikat dapat dikatan valid sesuai dengan teori yang digunakan.

Uji Reliabilitas

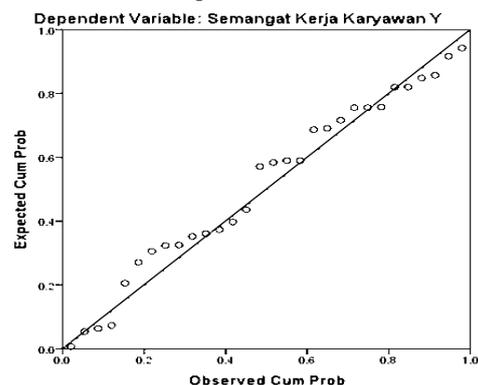
Item	Koefisien Reliabilitas	Alpha	Keterangan
Fasilitas (XI)	0,859	0,6	Reliabel (Handal)
Kompensasi (X2)	0,771		Reliabel (Handal)
Kesejahteraan (X3)	0,681		Reliabel (Handal)
Produktivitas kerja(Y)	0,883		Reliabel (Handal)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti maka variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel dengan mengacu terhadap hasil nilai koefisien reliabilitas berada diatas ketentuan nilai alpha yaitu sebesar 0,6, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk ditetapkan sebagai suatu alat pengumpulan data atau secara sederhana bisa diartikan bahwa instrumen tersebut sudah terpercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



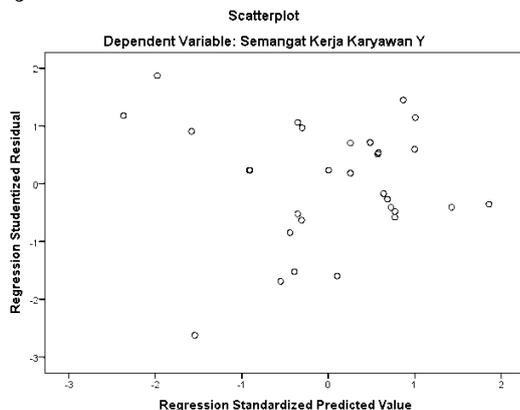
Berdasarkan gambar diatas bisa diketahui bahwa data dalam penelitian ini bisa dikatakan berdistribusi normal dilihat dari sebaran data yang ada mengikuti garis diagonal atau grafik histogram, jadi data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian.

Dan untuk memperkuat hasil data yang didapatkan maka peneliti juga menggunakan uji normalitas dengan metode kolmogorov smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

One-Sample kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84631739
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.071
	Negativ	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan hasil uji di atas dapat kita ketahui bahwa data dalam penelitian ini benar-benar berdistribusi normal dengan melihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatterplot* maka bisa diketahui bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas hal tersebut dapat diketahui dari penyebaran titik-titik pada *Scatterplot* tidak membentuk pola tertentu atau data menyebar.

Untuk memperkuat hasil uji yang dilakukan maka peneliti juga menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser yang hasilnya sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		

Constant	3.599	1.693		2.125	.043
Fasilitas Kerja	-.010	.088	-.037	-.115	.910
Kompensasi	.125	.071	.367	1.771	.088
Kesejahteraan	-.203	.132	-.550	-1.533	.137

a. Dependent variable: Abs res

Berdasarkan hasil uji diatas diatas dapat kita ketahui bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, dengan acuan nilai signifikansi antar variabel independen yang didapatkan (Fasilitas=0,910, Kompensasi=0,088, Kesejahteraan=0,137) dengan absolut residual lebih besar dari $>0,05$. Maka bisa kita ketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Variabel	Ketentuan Nilai Tolerance	Tolerance	Ketentuan Nilai VIF	Nilai VIF	Ket.
X1		0,275		3,37	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	$>0,01$	0,657	$<10,00$	1,522	Tidak terjadi multikolinieritas
X3		0,219		4,556	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji diatas dapat kita ketahui bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, dengan melihat nilai *Tolerance* yang didapatkan sebesar $X1= 0,275$, $X2= 0,657$, $X3= 0,219$. Dan nilai tersebut lebih dari $>0,01$.Serta bisa pula dilihat dari nilai VIF yang didapatkan sebesar $X1= 3,337$, $X2= 1,522$, dan $X3= 4,556$. Dan nilai tersebut kurang dari $< 10,00$. Maka dari hasil data yang peneliti paparkan dapat kita ambil kesimpulan bahwa untuk variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Fasilitas Kerja (X1)	0,385	-1,770
Kompensasi (X2)	-0,095	
Kesejahteraan (X3)	1,087	

Dari hasil uji diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -1,770 + 0,385x_1 - 0,095x_2 + 1,087x_3$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

X1 = Fasilitas Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Kesejahteraan

Dari persamaan tersebut diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa

a = Diketahui ketika tidak terdapat variabel fasilitas kerja (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel kesejahteraan (X3) maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar nilai konstanta -1,770.

B1 = Koefisien regresi variabel fasilitas (X1) sebesar (+)0,385 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki arti yang positif serta hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan searah, dan menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki arti yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan, serta bisa diinterpretasikan apabila fasilitas kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka akan meningkatkan rasa produktivitas kerja karyawan sebesar 0,385 satuan.

B2 = Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar (-) 0,095 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki arti yang tidak positif serta menunjukkan hubungan yang tidak searah antara variabel independen dan dependen, maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki arti yang kurang baik terhadap semangat kerja, serta bisa diinterpretasikan apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1satuan maka akan menurunkan rasa produktivitas kerja karyawan sebesar -0,095 satuan.

B3 = Koefisien regresi variabel kesejahteraan (X3) sebesar (+) 1,087 menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan memiliki arti yang positif serta hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan searah, dan menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan kerja memiliki arti yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan, serta bisa diinterpretasikan apabila kesejahteraan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka akan meningkatkan rasa produktivitas kerja karyawan sebesar 1,087 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig
X1	2,169	1,705	0,039
X2	-0,668	1,705	0,510
X3	4,086	1,705	0,000

Dari hasil uji t diatas maka dapat diketahui sebagai berikut

1. Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung untuk variable X1 (Fasilitas kerja) sebesar t hitung=2,169 sedangkan diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 sebesar t tabel=1,705, jadi nilai t hitung=2,169 > 1,705 (nilai t tabel), serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari (sig > 0,05). Jadi berdasarkan hasil analisis diatas bisa diketahui bahwa fasilitas (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malangsehingga Ha diterima H0 ditolak. Dan bisa disimpulkan bahwa rasa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh fasilitas kerja yang disediakan.
2. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel X2 (Kompensasi) sebesar t hitung=0,668 sedangkan diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 sebesar t tabel=1,705, jadi nilai t hitung=0,668 < 1,705 (nilai t tabel), serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,510 lebih besar dari (sig > 0,05). Jadi berdasarkan hasil analisis diatas bisa diketahui bahwa kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malangsehingga Ha ditolak dan H0 diterima. Dan bisa disimpulkan bahwa rasa produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi secara parsial oleh kompensasi yang disediakan.
3. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel X3 (Kesejahteraan) sebesar t hitung=4,086 sedangkan diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 sebesar t tabel=1,705, jadi nilai t hitung=4,086 > 1,705 (nilai t tabel), serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari (sig > 0,05). Jadi berdasarkan hasil analisis diatas bisa diketahui bahwa kesjahteraan (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malangsehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Dan bisa disimpulkan bahwa rasa

produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh kesejahteraan yang diberikan.

Uji Simultan dengan F-Test (Anova)

Variabel	f hitung	f tabel	Sig
X1X2X3	48,27	2,74	0,000

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai F hitung sebesar=48,271 sedangkan diperoleh F tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 sebesar F tabel=2,74, jadi nilai F hitung=48,271 >2,74 (nilai F tabel), serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari (sig > 0,05). Jadi berdasarkan hasil analisis diatas bisa diketahui bahwa variabel independen yang meliputi fasilitas kerja (X1), kompensasi (X2), dan kesejahteraan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Dan bisa kita simpulkan bahwa variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi secara simultan oleh variabel bebas fasilitas kerja (X1), kompensasi (X2), kesejahteraan (X3) yang diberikan oleh UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji uji koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar nilai Adjusted R Square= 0,830 dan hasil tersebut menunjukkan bahwa 83,0% variabel independen (fasilitas kerja, kompensasi, kesejahteraan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 83,0% sedangkan sisanya sebesar 17,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 24 maka dapat dilihat bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan melihat nilai t-hitung sebesar 2,169 > 1,705 (nilai t-tabel) dengan signifikansi 0,039 < 0,05. Dengan demikian maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Dan dengan demikian maka hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakhtiar (2017) yang menyatakan bahwa fasilitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. pada dasarnya selain fasilitas kerja dapat membantu karyawan dalam mempermudah menyelesaikan tugasnya juga dapat menambah semangat untuk terus bekerja dengan kulit dan kuantitas yang baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 24 maka dapat dilihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan melihat nilai t-hitung sebesar 0,668 < 1,705 (nilai t-tabel) dengan signifikansi 0,510 > 0,05. Dengan demikian maka Ha ditolak H0 diterima.

Dengan demikian maka penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Edi Winata (2016) dan Shinta Agustina (2016) yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cony Oktrida Manalu (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti tersebut menyebutkan alasan kompensasi dalam penelitiannya berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerjanya karena kompensasi baik berupa gaji atau imbalan yang lainnya tidaklah menempati urutan teratas yang mempengaruhi timbulnya rasa semangat dalam bekerja, namun disebutkannya walaupun bukan menjadi faktor yang utama kompensasi masih memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dan setelah peneliti mencoba mendalami penyebab dari ditolaknya hipotesis tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja yang menghasilkan hubungan yang tidak positif dan tidak signifikan maka dapat diketahui bahwa di UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang ketika kompensasi dinaikkan yang meliputi (gaji, insentif, bonus, upah dan pengobatan) maka akan mempengaruhi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan, jadi ketika gaji, bonus dan yang lainnya dinaikkan maka akan menuntut karyawan untuk bekerja lebih banyak dari biasanya yang dihasilkan, dan dari hal tersebut ketika kompensasi dinaikkan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun namun produktivitas harus tetap berjalan walaupun rasa produktivitas kerjanya menurun

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 24 maka dapat dilihat bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan melihat nilai t-hitung sebesar 4,086 > 1,705 (nilai t-tabel) dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Dengan demikian pula maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Al Fahmi (2016) serta Try Samuel Hotman Zagoto (2018) yang menyatakan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. yang pada dasarnya pemberian kesejahteraan memang penting untuk menjaga stabilitas kerja karyawan serta terus memupuk rasa semangat mereka ketika bekerja.

Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan serta hasil uji menggunakan SPSS 24 dapat kita ketahui bahwa Fasilitas Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan kesejahteraan (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) Hal tersebut terbukti dengan melihat nilai F-hitung sebesar $48,271 > 2,74$ (nilai F-tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dan dari pemaparan hasil uji tersebut bisa kita simpulkan bahwa variabel independen meliputi Fasilitas Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan kesejahteraan (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y)

3. KESIMPULAN

- Berdasarkan hasil analisis dari variabel fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hal tersebut dilihat dari hasil yang didapatkan t hitung sebesar $2,169 > 1,705$ nilai t tabel, dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar $0,039 < 0,05$.
- Berdasarkan hasil dari analisis variabel Kompensasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hal tersebut dilihat dari hasil yang didapatkan t hitung sebesar $0,668 < 1,705$ nilai t tabel, dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar $0,510 > 0,05$.
- Berdasarkan hasil analisis dari variabel Kesejahteraan terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa secara parsial variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hal tersebut dilihat dari hasil yang didapatkan t hitung sebesar $4,086 > 1,705$ nilai t tabel, dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar $0,000 < 0,05$.

- Berdasarkan hasil analisis secara simultan antara variabel fasilitas kerja, kompensasi dan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. hal tersebut dilihat dari hasil yang didapatkan F hitung sebesar $48,271 > 2,74$ nilai F tabel, dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar $0,000 < 0,05$.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Shinta. Nanik Suryani. 2016. "Pengaruh kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerjaguru tidak tetap". *Economic Education Jurnal*. Vol 5 No 1 Hal 115-128. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Alfahmi, Muhammad. 2016. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Galuh Pratama". *Jurnal ilmiahResearch Sains*. Vol 2 No 1 Hal 01-16.UNPAB
- Bakhtiar. 2017. "Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank SUMUT Medan". *Jurnal riset manajemen & bisnis*. Vol 2 No 3 Hal 10-16. Sumatera: Universitas Islam Sumatera Utara.
- Chandra, Riny. 2017. "Pengaruh lingkungan dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan PTPN 1 pulau tiga Aceh tuiang". *Jurnal manajemen dan keuangan*. Vol 6 nomor 2. Hal. 760-765. Universitas Samudra.
- Gunawan, Cakti Indra. 2016. *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV. IRDH. Purwokerto.
- Gunawan, Cakti Indra. 2017. "Analisis manajemen strategi PT. Semen Indonesia Tbk Vs PT. Holcim Indonesia Tbk" *Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi*. Vol 3 nomor 2. Hal 13-23. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Hayati, Welli Fitra. 2014. "Pengaruh motivasi lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio suara singgalang mahimbau padang". (Skripsi) Program studi manajemen fakultas ekonomi universitas taman siswa Padang.
- Kurniawan, Afriadie. Mukhlis Yunus. Majid M. Shabri Abdul. 2017. "Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada

- kinerja karyawan PT. Bank Syariah mandiri cabang Banda Aceh”*Jurnal manajemen dan inovasi*. Vol 8 nomor 2. Hal. 121-123. Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Oktrida, Cony Manalu. 2009. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Divisi Body Repair Pt Agung Automall Sm. Amin Pekanbaru”.*(Skripsi)* fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas Riau. Pekanbaru Riau.
- Warankiran,Randy A.I, Lucky O.H Dotulong, Merinda H. C. Pandowo.2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*.Vol 9 No.4 Hal 953-962
- Winata, Edi. 2016. “Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. FIF cabang Medan”*.Jurnal ilmiah “Dunia Ilmu”*. Vol 2 No 1 Hal 17-31.Medan.
- Zagoto, Try Samuel Hotman. 2018. “Pengaruh lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan nusantara Pekan Baru”. *Jurnal JOM FISIP*. Vol 5 edisi 1. Hal. 02-04. Riau: Universitas Riau.