

## Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. TRI BANYAN TIRTA

\*Sulistiani<sup>1</sup>, Yayak Heriyanto<sup>2</sup>, Indra Sumarna Sobari<sup>3</sup>  
Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi  
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta.

### **Abstract.**

*The low work productivity of employees will have an impact on the low quality of service to consumers or the public. Based on the author's observations at PT. TRI BANYAN TIRTA, the low work productivity of employees is caused by the lack of supporting facilities in carrying out activities, such as the availability of vehicle facilities, room facilities, filing facilities, software facilities that have not been able to fully support the increasing work activities of employees. This study aims to analyze how much influence Employee Competence and Work Facilities have on Employee Work Productivity at PT. TRI BANYAN TIRTA. The research method in this study used a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires and then statistical analysis was carried out using the SPSS version. 24.0. the results of this study concluded that: Employee competence has a significant effect on work productivity with a percentage level of influence of 29.1%. This shows that Employee Competence affects the Work Productivity of PT. Tri Banyan Tirta. Work Facilities have a significant effect on Work Facilities with a percentage level of influence of 29.80%. This shows that Work Facilities affect the Work Productivity of PT. Tri Banyan Tirta. Employee competence and work facilities simultaneously have a significant effect on the level of work productivity of 34.70% while the remaining 65.30% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Employee Competence, Wor Facilities, Employee Productivity

*Cronicle of Article: Received (10,04,2023); Revised (14,04,2023); and Published (18,04,2023).*

©2023 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

**Profile and corresponding author (contoh):** Sulistiani adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author:* [gandamusic92@gmail.com](mailto:gandamusic92@gmail.com)

**How to cite this article :** Sulistiani,., Heriyanto, Yayak., Sumarna, Sobari, Indra., (2023)'Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT. TRI BANYAN TIRTA' *Adbispreneur*, 3(2), pp. 224-235. Available at: <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS>

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja sebuah faktor penting dalam perusahaan maupun organisasi. Produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dan Input (masukan) (Sinungan, 2009, p. 101). Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan dan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Kompetensi menjadi salah satu faktor meningkatnya produktivitas karyawan dan dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (abilities). (Robins, 2007). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi akan sangat berpengaruh dengan peningkatan kinerja. Jika kinerja dari pegawai meningkat, akan di pastikan produktivitas karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain, untuk meningkatkan produktivitas kerja maka dibutuhkan karyawan dengan kompetensi yang baik.

Selain faktor kompetensi karyawan sebagai salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang (Rino, 2015). Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. (Arikunto, 2006). Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Tri Banyan Tirta untuk 6 (enam) bulan terakhir pada periode 2022 didapat rekapitulasi kinerja yang berkaitan dengan produktivitas karyawan dapat dilihat dari gambar grafik berikut.



Gambar 1 Produktivitas Karyawan 2022

Sumber: PT Tri Banyan Tirta, 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan terjadi fluktuasi pencapaian target selama enam bulan terakhir. Terjadi trend penurunan kinerja menjelang akhir tahun hingga terjadi inefisiensi kinerja dan produktivitas hingga 15%. Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan hal ini terjadi karena hampir menjelang akhir tahun para karyawan banyak disibukan dengan agenda kegiatan

diluar pekerjaan seperti rencana liburan, kegiatan keluarga dan lain sebagainya yang membuat karyawan menjadi kurang fokus dalam bekerja. Penurunan kinerja ini juga sering terjadi menjelang hari raya dengan alasan yang sama.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada rendahnya mutu pelayanan kepada konsumen atau masyarakat Berdasarkan pengamatan penulis pada PT. TRI BANYAN TIRTA, rendahnya produktivitas kerja karyawan selain disebabkan oleh inefisiensi karyawan juga disebabkan oleh minimnya fasilitas pendukung dalam melakukan aktivitas juga dijumpai, seperti ketersediaan fasilitas kendaraan, fasilitas ruangan, fasilitas pengarsipan, fasilitas software belum mampu mendukung sepenuhnya aktivitas pekerjaan karyawan yang semakin meningkat.

Melihat fenomena tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan dan fasilitas merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas kerja, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompetensi karyawan dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. TRI BANYAN TIRTA”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kompetensi karyawan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. TRI BANYAN TIRTA.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. TRI BANYAN TIRTA.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. TRI BANYAN TIRTA.

## LITERATUR REVIUW

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) dan sumber – sumber lainnya. Menurut Usman (2014:6) manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan (P3) sumber daya organisasi supaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2012:8) menyatakan: “*Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively*”. (Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan cara efisien dan efektif).

Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Dan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

## Kompetensi Karyawan

Kompetensi menurut Becker, Huselid dan Ulrich dalam Marwansyah (2016:36) pengertian kompetensi ialah sebagai berikut: *Competence refers to an individual's knowledge (pengetahuan), skills (keterampilan), abilities (kemampuan), or personality characteristics (karakteristik individual) that directly influence his or her job performance.*

McAshan pada Sutrisno (2016:203) menjelaskan Kompetensi memiliki arti sebagai pengetahuan, ketrampilan, serta kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang sudah menjadi bagian dari dirinya, maka ia bisa berbuat perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik secara sebaik-baiknya.

Schroeder pada Stuart dan Lindsay dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:22) mengaitkan kompetensi dengan managerial performance, di mana menurutnya pengetahuan, motivasi, sifat para pekerja, dan keahlian yang seseorang miliki pada bidang tertentu di sebuah organisasi adalah inti dari kompetensi. Hal ini telah dihubungkan secara kausal, antara managerial performance yang unggul dengan kompetensi.

Gordon dalam Sutrisno (2016:204) memberi penjelasan bahwa terdapat 6 dimensi dalam kompetensi, yakni:

1. Pengetahuan (knowledge)  
Dimensi yang pertama adalah pengetahuan, di mana hal ini berkaitan dengan kesadaran karyawan secara kognitif. Kesadaran ini akan menuntun karyawan dalam mengidentifikasi kebutuhan belajarnya dan tindakan apa saja yang diperlukan untuk melakukan pembelajaran yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Pemahaman (understanding)  
Tidak berbeda jauh dengan pengetahuan, pemahaman bisa dikatakan kesadaran kognitif secara lebih mendalam terkait karakteristik pekerjaan dan perusahaannya untuk mendukungnya dalam melakukan pekerjaan yang efisien dan efektif.
3. Kemampuan/ketrampilan (skill)  
Berbeda dengan pengetahuan dan pemahaman, kemampuan atau skill dilakukan di lapangan. Maksudnya adalah skill bersifat aplikatif sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Skill dapat membantu karyawan untuk menemukan metode kerja yang tepat untuk membantu kinerjanya.
4. Nilai (value)  
Standar perilaku dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka value dalam hal ini dibutuhkan untuk diyakini oleh seluruh anggota perusahaan sehingga mereka memiliki satu tujuan yang sama dan proses dalam tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Proses tersebut memiliki standar nilai seperti demokratisasi, transparansi, dan kejujuran.
5. Sikap (attitude)  
Sikap adalah reaksi individu terhadap stimulus yang datang secara eksternal, seperti halnya krisis ekonomi (eksternal perusahaan) dan penurunan atau kenaikan gaji (internal perusahaan). Sikap individu dalam menentukan kesukaannya dan tindakannya dalam menghadapi stimulus atau fenomena ini adalah salah satu ciri kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
6. Minat (interest)  
Minat sangat memengaruhi perkembangan kompetensi karyawan. Minat menjadi dasar internal untuk karyawan menumbuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan pribadinya.

## **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja yang diberikan pada sebuah organisasi sangatlah penting, fasilitas yang diberikan dapat menunjang pekerjaan cepat selesaidan menjadi lebih maksimal. Fasilitas yang memadai serta lengkap dansesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para karyawan, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Moenir (2011) fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan. Menurut Husnan dalam Pangarso, (2016) Fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kebutuhan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkankepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang ada didalamnya. Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan.

Ditambahkan oleh Bary (2012) fasilitas kerja merupakan suatu sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk mempermudah dan mendukung jalan nada perusahaan yang bertujuan mencapai apa yang telah ditetapkan oleh pimpinan / pemegang kendali.

Menurut Vonny (2016) indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sesuai Kebutuhan  
Fasilitas kerja yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.
2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap  
Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.
3. Mudah Digunakan  
Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.
4. Mempercepat Proses Kerja  
Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baikakan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikanhasil yang terbaik.

## **Produktivitas kerja Karyawan**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akanberhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Produktivitas kerja karyawan selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dapat dikatakan efisien apabila yang dilakukan memperhitungkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran.

Menurut Griffin (2003: 213-214), produktivitas tenaga kerja pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. Jadi, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara total keluaran dengan masukan tenaga kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini menurut Kusnendi (2003: 8.4).

Menurut Henry Simamora (2015), faktor untuk mengukur produktivitas tenaga kerja meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu, sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Adalah hasil yang diperoleh dengan membandingkan jumlah karyawan dengan standard yang berlaku atau sudah ditetapkan semua pekerjaan kantor/industri

2. Kualitas pekerjaan

Adalah standard hasil yang berhubungan kualitas produk yang dibuat oleh karyawan, dalam hal ini kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu dari perspektif hasil koordinasi dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Persepsi karyawan terhadap ketepatan waktu kegiatan yang diberikan dari awal sampai menjadi suatu hasil.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei menggunakan kuesioner dan penelitian kepustakaan. Objek penelitian ini karyawan PT. Tri Banyan Tirta dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian dan data sekunder bersumber dari beberapa buku kepustakaan, kajian sejarah, jurnal, makalah, website, web, dan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti kemudian diolah kembali.

Dalam memperoleh data primer peneliti menggunakan kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan perusahaan PT. TRI BANYAN TIRTA, dengan skala pengukuran yaitu skala likert. Metode analisis data kuantitatif dilakukan dengan cara statistik. Statistik didefinisikan sebagai teknik-teknik pengolahan data kuantitatif atau data yang berupa angka menggunakan *software* SPSS for windows versi 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan didapat responden yang terlibat pada penelitian ini adalah laki-laki sebesar 11 orang dan wanita sebesar 29 orang, dengan rentang usia 20-25 tahun berjumlah 33 responden, 25-30 tahun berjumlah 4 orang dan 30-35 tahun berjumlah 3 orang.

Dengan masa kerja responden pada PT. TRI BANYAN TIRTA yang kurang dari 1 tahun berjumlah 8 orang dan lebih dari 1 tahun berjumlah 32 orang.

Hasil analisis kuesioner didapat pada variabel kompetensi karyawan (X1) dengan 10 butir pernyataan memperoleh hasil sebesar 3,62 termasuk dalam kriteria penilaian baik. Variabel fasilitas kerja (X2) dengan 10 pernyataan memperoleh hasil sebesar 3,52 termasuk dalam kriteria penilaian kurang baik. Dan variabel produktivitas kerja (Y) dengan 6 butir pernyataan memperoleh hasil sebesar 3,54 termasuk dalam kriteria penilaian baik. Hasil uji Validitas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dinyatakan valid dan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### 1. Uji Statistik Pengaruh Antara Kompetensi Karyawan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

#### Koefisien Korelasi

Tabel 1 Hasil koefisien korelasi X1 dan Koefisien Determinasi X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.291	.273	2.71002

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan

Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.540. Hasil perhitungan tersebut terletak antara skala  $0,41 < r < 0,61$  sehingga menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel *Kompetensi Karyawan* dan *Produktivitas Kerja* adalah sedang (moderate).

#### Regresi linier sederhana

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji T ANOVA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.427	3.572		3.199	.003
	<u>Kompetensi Karyawan</u>	.336	.085	.540	3.954	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi linear sederhana untuk *Kompetensi Karyawan* (X1) adalah sebesar 0,336, sedangkan nilai konstantanya adalah 11,427 sehingga diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut;

$$Y = 11,427 + 0,336X_1$$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja  
 $X_1$  = Kompetensi Karyawan

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja, dibuktikan dengan koefisien variabel Kompetensi Karyawan yang bernilai positif 11,763.
- Jika penilaian terhadap variabel Kompetensi Karyawan naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 11,763. Kondisi ini mengandung arti jika Kompetensi Karyawan meningkat maka Produktivitas Kerja akan meningkat, dimana

peningkatannya sebesar 11,763.

### Koefisien determinasi

Berdasarkan pada Tabel 1, Untuk mengetahui persentase pengaruh antara Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan menggunakan koefisien determinasi (*R Square*), diperoleh angka sebesar 0,540 yang artinya bahwa Kompetensi Karyawan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar  $0,291 \times 100\% = 29,1\%$ . Sedangkan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Kompetensi Karyawan.

### Uji T

Berdasarkan pada Tabel 2, hasil pengujian dengan SPSS antara Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y), didapatkan angka t-hitung sebesar  $3,954 > t\text{-tabel } 1,685$ ; berarti  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Artinya apabila Kompetensi Karyawan semakin baik, maka menimbulkan Produktivitas Kerja yang semakin tinggi.

## 2. Uji Statistik Pengaruh Antara Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

### Koefisien korelasi

Tabel 3 Hasil koefisien korelasi  $X_2$  dan Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.280	2.69723

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,546 Hasil perhitungan tersebut terletak antara skala  $0,41 < r < 0,61$  sehingga menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel *Fasilitas Kerja* dan Produktivitas Kerja adalah Sedang (Moderate).

### Regresi linier sederhana

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.785	2.934		4.697	.000
	<u>Fasilitas Kerja</u>	.294	.073	.546	4.018	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi linear sederhana untuk *Fasilitas Kerja* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,294 sedangkan nilai konstantanya adalah 13,785 sehingga diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut;

$$Y = 13,785 + 0,294X_2$$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja

$X_2$  = Fasilitas Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja, dibuktikan dengan koefisien variabel Fasilitas Kerja yang bernilai positif 14,079.
- Jika penilaian terhadap variabel Fasilitas Kerja naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 14,079. Kondisi ini mengandung arti jika Fasilitas Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat, dimana peningkatannya sebesar 14,079.

### Koefisien determinasi

Berdasarkan Tabel 3 diatas, Untuk mengetahui persentase pengaruh antara Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan menggunakan koefisien determinasi (*R Square*), diperoleh angka sebesar 0,298 yang artinya bahwa Fasilitas Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar  $0,289 \times 100\% = 29,80\%$ . Sedangkan sisanya 70,20% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel fasilitas kerja.

### Uji T

Bedasarkan pada Tabel 4, hasil pengujian dengan SPSS antara Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y), didapatkan angka t-hitung sebesar 4,018 > t-tabel 1,685; berarti  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap produktifitas kerja (Y). Artinya apabila Fasilitas Kerja semakin baik, maka menimbulkan produktifitas kerja yang semakin tinggi.

### 3. Uji Statistik Pengaruh Antara Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

#### Koefisien Korelasi

Tabel 5 Hasil koefisien korelasi  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Y dan Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.312	2.63642

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Fasilitas Kerja

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,589. Hasil perhitungan tersebut terletak antara skala  $0,41 < r < 0,60$  sehingga menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sedang (moderate).

## Regresi linier berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.369	3.526		2.941	.006
	<u>Fasilitas Kerja</u>	.177	.100	.330	1.775	.084
	<u>Kompetensi Karyawan</u>	.192	.116	.309	1.665	.104

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi berganda antara variabel Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), *Fasilitas Kerja* ( $X_2$ ), terhadap Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,369 + 0.177X_1 + 0,192 X_2$$

Nilai koefisien regresi *Kompetensi Karyawan* ( $X_1$ ) dan *Fasilitas Kerja* ( $X_2$ ) secara simultan sebesar 10,748 mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja . Dengan kata lain dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel *Kompetensi Karyawan* ( $X_1$ ) dan *Fasilitas Kerja* ( $X_2$ ) secara simultan naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya penilaian Produktivitas Kerja sebesar 10,748.

## Koefisien determinasi

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, Untuk mengetahui persentase (%) pengaruh antara Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), *Fasilitas Kerja* ( $X_2$ ), terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan menggunakan koefisien determinasi (*R Square*), dimana diperoleh angka sebesar 0,347 yang artinya bahwa Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), *Fasilitas Kerja* ( $X_2$ ), , mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar  $0,347 \times 100\% = 34,7\%$ ; sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

## Uji hipotesis (Uji F)

Tabel 7 Uji Hipotesis (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.724	2	68.362	9.835	.000 <sup>b</sup>
	Residual	257.176	37	6.951		
	Total	393.900	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Fasilitas Kerja

Dengan Nilai F = 9.835 lebih besar dari f tabel = 4,105 dengan nilai Sig.= 0.000, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, sehingga secara simultan (bersama sama) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji analisis statistik pada penelitian Pengaruh kompetensi karyawan dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. TRI BANYAN TIRTA, dapat disimpulkan yaitu diantaranya, variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan tingkat persentase pengaruhnya sebesar 29,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Tri Banyan Tirta. Kemudian variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Fasilitas Kerja dengan tingkat persentase pengaruhnya sebesar 29,80%. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Tri Banyan Tirta. Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat Produktivitas Kerja sebesar 34,70% sedangkan sisanya 65,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan akan pentingnya pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas kerja di PT. Tri Banyan Tirta.

Serta disusun rekomendasi untuk ditindaklanjuti sebagai acuan Kompetensi Karyawan, dan Fasilitas Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di PT. Tri Banyan Tirta. Perusahaan hendaknya melakukan pengecekan fasilitas kerja secara berkala sehingga kinerja karyawan tidak terganggu dan terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Perusahaan hendaknya melengkapi fasilitas kerja yang rusak dan belum lengkap sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi maksimal. Dan peningkatan Kualitas kerja dan hasil kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan diberikannya pelatihan dan sosialisasi SOP kerja secara berkala dan dilakukan evaluasi oleh pimpinan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Bary, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada

Griffin, Jill. 2003. Loyalitas Pelanggan: Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Pencetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV

Moenir, H.AS, Manajemen Pelayanan Publik di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta 2008

Pangarso (2016) Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Publikasikan.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2012). Manajemen, Edisi Kesebelas, (Amerika Serikat: Pearson Education Limited).

Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIEY

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Sastra Bumi.

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Tri Banyan Tirta

Silfa Rino. (2015) *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupal, Kabupaten Bengkalis*. Vol . 2 No 2 Oktober 2015

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Pendidikan* Bandung: Alfabeta.

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Usman, Husaini (2013). *Manajemen (Teori, Praktek & Penelitian Pendidikan)*. Edisi keempat. Jakarta: Bumi Akasa