



PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III

Mosaski Jansen Sianipar
Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
mosaski.sianipar98@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether work facilities, work environment and leadership style affect employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara III. The instrument used is a questionnaire to obtain data. The population used is 672 and 85 act as samples. From the data processing obtained Simultaneous Test with Fcount of $7.566 > 2.71 (F_{table})$ from the above results, it can be indicated that the results of the study H_0 are rejected and for H_1 are accepted. This is also supported by a significant value of $0.000 < 0.05$. Therefore, the independent or independent variables of work facilities, work environment and leadership style together contribute to the influence of the dependent or independent variable, namely employee productivity. Partial Test is also obtained with the value of tcount from the independent variable or independent of work facilities $(-2,194) < t_{table}(1,988)$, or the value of the significance of t from the facility variable $(0.031) < (0.05)$, tcount value of the independent or independent variable from the work environment $(2.226) > (1.988)$, or the value of the significance of t from the work environment variable $(0.029) < (0.05)$ and the t-value of the independent variable or independent of leadership style $(3.278) > t_{table}(1.988)$, or the value of the significance of t of the independent or independent variable of leadership style $(0.002) < (0.05)$.

Keywords : work facilities, work environment, leadership style, employee productivity

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau yang dahulu dikenal dengan Perusahaan Negara (PN) adalah badan usaha yang sebagian atau keseluruhan kepemilikan dikuasai oleh negara yang tujuannya adalah menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat. Peran BUMN juga sangat penting sebagai salah satu sumber pendapatan negara.

BUMN terdiri dua bentuk yaitu badan usaha perum dan badan usaha persero. Salah satu badan usaha persero tersebut adalah PT. Perkebunan Nusantara III Medan. PT. Perkebunan Nusantara III Medan terlihat mengalami tingkat produktivitas karyawan yang tergolong rendah. Tingkat produktivitas karyawan yang rendah ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan periode 2015-2017.

Tenaga kerja PT. Perkebunan Nusantara III harus memiliki kualitas yang baik dan tingkat produktivitas yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai dengan hasil yang maksimal, memperoleh laba yang besar dan produktivitas meningkat.

Produktivitas karyawan yang menurun dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang tidak lengkap maupun yang mengalami kerusakan (tidak berfungsi) dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka karyawan akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi dan tentunya meningkatkan produktivitas karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin. Apabila dalam perusahaan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter, maka akan menimbulkan stres pada karyawan sehingga produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”.

Identifikasi Masalah

1. Bagaimana fasilitas kerja yang tersedia pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III Medan ketika memimpin?

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
4. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

Tujuan Penelitian

1. Mengukur dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III
2. Mengukur dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III
3. Mengukur dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III
4. Mengukur dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III

Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dan literatur bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, sebagai dasar memperbaiki produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia, sebagai tambahan referensi ke perpustakaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Teori Fasilitas Kerja

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2018:153), “Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

Menurut Moenir (2016:120), indikator fasilitas kerja adalah :

- a) Peralatan kerja
- b) Perlengkapan kerja
- c) Perlengkapan bantu

Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sidanti (2015:46), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik”.

Menurut Sedarmayanti (2015:108), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Badeni (2014:126), “Kepemimpinan didefinisikan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hapid & Sunarwan (2014:8), “Gaya kepemimpinan ialah usaha-usaha pemimpin untuk mengelola, memotivasi dan mengkategorikan keseluruhan elemen perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Menurut Robins dan Coutler (2011:147), indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- 1. Tipe Direktif
- 2. Tipe Suportif
- 3. Tipe Partisipatif

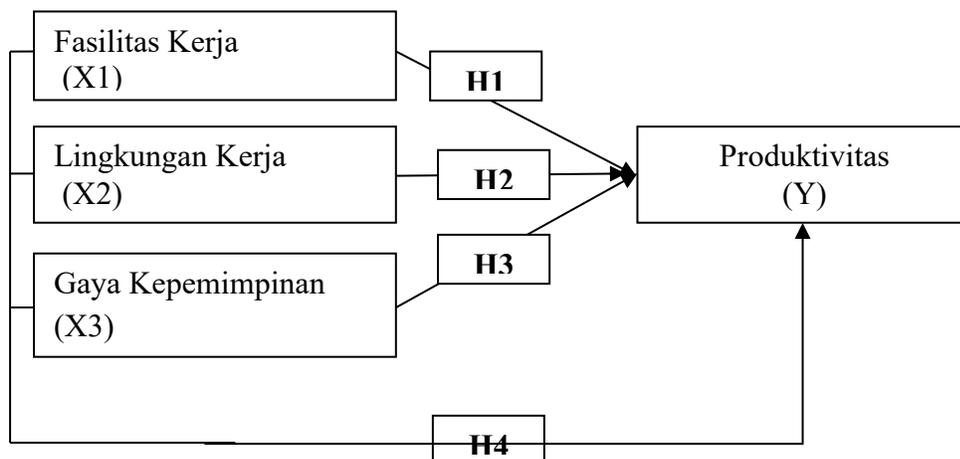
Teori Produktivitas

Menurut Sinungan (2017:12), “Produktivitas merupakan sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Menurut Sinungan (2013:15), indikator produktivitas diantaranya yaitu :

- 1. Jumlah karyawan
- 2. Jumlah hasil produksi yang dicapai
- 3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian PT. Perkebunan Nusantara III, yaitu :

1. Fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Fasilitas kerja, Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini maka lokasi yang diteliti adalah PT. Perkebunan Nusantara III di JL. Sei Batang Hari No.2, Medan Sunggal. Waktu penelitian yang digunakan adalah tanggal 27 April – 19 Juni 2021. Menurut Sugiyono (2017:8), “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2017:35), “Pendekatan deskriptif adalah metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”.

Menurut Sugiyono (2017:6), “*Explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.”

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Sugiyono (2017:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{672}{1 + 672 \times 0,1^2} = 87$$

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Persentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Jumlah sampel sebanyak 87 karyawan dan 585 karyawan di ambil dari populasi untuk pengujian validitas dan reliabilitas.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data terkait permasalahan yang diteliti yaitu dengan cara :

1. Kuesioner dibagi kepada karyawan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Studi dokumentasi berupa data perusahaan, buku-buku dan jurnal yang berkaitan.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), “Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber”.

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), “Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga”.

Tabel 1. Identifikasi & Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Fasilitas Kerja (X _i)	Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sumber : Ranupandjojo dan Husnan (2018:153)	1. Perlengkapan kerja 2. Peralatan kerja 3. Perlengkapan bantu Sumber : Moenir (2016:120)	Liker

<p>Lingkungan Kerja (X₂)</p>	<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaanya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik. Sumber : Sidanti (2015:46)</p>	<p>1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya Sumber : Sedarmayanti (2015:108)</p>	<p><i>Liker</i></p>
<p>Gaya Kepemimpinan (X₃)</p>	<p>Gaya kepemimpinan ialah usaha-usaha pemimpin untuk mengelola, memotivasi dan mengkategorikan keseluruhan elemen perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber : Hapid & Sunarwan (2014:8)</p>	<p>1. Tipe direktif 2. Tipe suportif 3. Tipe partisipatif Sumber : Robins dan Coutler (2011:147)</p>	<p><i>Liker</i></p>
<p>Produktivitas Karyawan (Y)</p>	<p>Produktivitas merupakan sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sumber : Sinungan (2017:12)</p>	<p>1. Jumlah karyawan 2. Jumlah hasil produksi yang dicapai 3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja Sumber : Sinungan (2013:15)</p>	<p><i>Liker</i></p>

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati (2016:123), “Validitas menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur apa yang semestinya diukur, atau tidak”.

Menurut Ridwan dan Sunarto (2011 : 348), “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dikatakan baik”.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ridwan (2015 : 188), “Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak”.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2016 : 87), “Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) di mana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)”.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:90), “Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas”.

Model Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2013:246), “Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat”.

Hipotesis secara Simultan (F)

Menurut Priyatno (2014:185), “Uji F berfungsi untuk mengetahui signifikansi pengaruh/hubungan antara semua variabel bebas dan terikat”.

Hipotesis secara Parsial (T)

Menurut Suliyanto (2011:62), “Uji secara parsial (Uji f) digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak”.

4. HASIL DAN DISKUSI

Analisis Statistik Deskriptif

Nilai *n* yang merupakan sampel penelitian dapat diketahui dengan analisis statistik, yaitu apabila terdapat nilai *minimum* maka nilai tersebut dapat dikatakan sebagai nilai terendah dan nilai *maximum* sebagai nilai yang tertinggi. Adapun *mean* merupakan nilai rata-rata dan sebagai standar deviasi. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3.1

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FASILITAS	87	11	23	15,57	2,884
LINGKUNGAN	87	11	21	15,84	2,332
GAYA KEPEMIMPINAN	87	10	19	14,51	2,005
PRODUKTIVITAS	87	10	20	14,86	1,740
Valid N (listwise)	87				

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil uji analisis statistik deskriptif dengan SPSS, maka diperoleh :

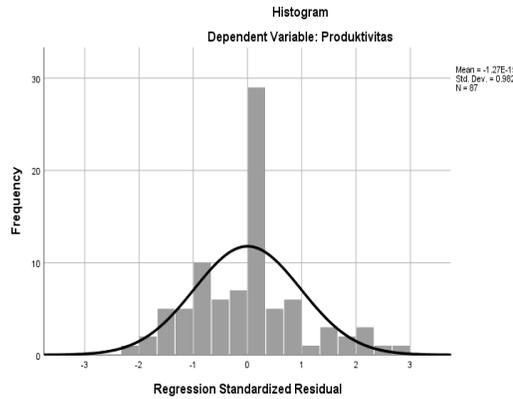
- Variabel Fasilitas (X1), memiliki nilai sebanyak 87 responden, *minimum* 11 kali. Sedangkan nilai *maximum* sebesar 23 kali dan untuk nilai *mean* sebesar 15,57 dengan standar deviasi 2,884
- Variabel Lingkungan (X2), memiliki nilai sebanyak 87 responden, *minimum* 11 kali. Sedangkan nilai *maximum* 21 kali dan untuk nilai *mean* sebesar 15,84 dengan standar deviasi 2,332
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X3), memiliki nilai sebanyak 87 responden, *minimum* 10 kali. Sedangkan nilai *maximum* sebesar 19 kali dan untuk nilai *mean* sebesar 14,51 dengan standar deviasi 2,005

- Variabel Produktivitas (Y), memiliki nilai sebanyak 87 responden, *minimum* 10 kali. Sedangkan nilai *maximum* sebesar 14,86 dengan standar deviasi 1,740

Hasil Uji Asumsi Klasik

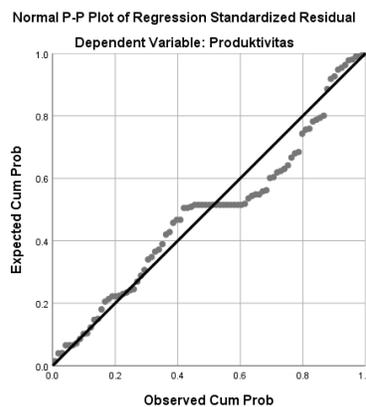
Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot*



Gambar 2. Grafik Histogram
 Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Gambar diatas adalah grafik histogram. Dilihat dari bentuk lengkungannya, dapat dikatakan bahwa grafik histogram diatas sudah normal atau memenuhi asumsi dari normalitas karena membentuk huruf U terbalik atau berbentuk lonceng.



Gambar 3. Grafik normal P-P Plot
 Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Grafik diatas adalah grafik normal P-P Plot. Terdapat lengkungan yang menunjukkan bentuk P-P Plot disekitar garis regresi serta terlihat penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Selanjutnya dilakukan pengujian *one sample kolmogorov smirnov* dengan statistik, sebagai berikut.

Tabel 4
Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.109	87	.013	.969	87	.035

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Setelah melakukan uji *one sample kolmogorov smirnov*, didapatkan nilai Asymp sig sebesar 0,013 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

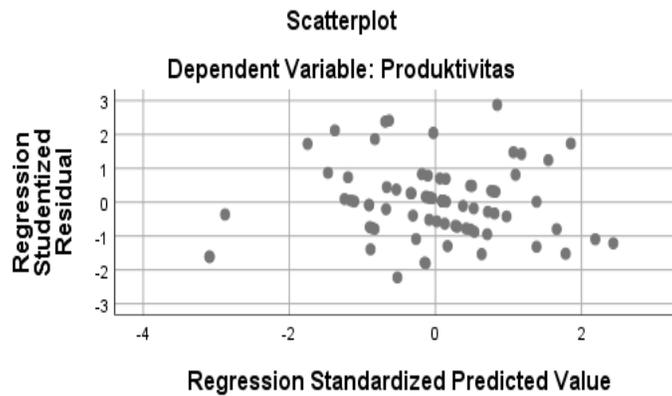
Tabel 5
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 FASILITAS	,931	1,075
LINGKUNGAN	,886	1,129
GAYA KEPEMIMPINAN	,886	1,155

Dari hasil uji diatas didapatkan nilai *tolerance* Fasilitas sebesar $0,931 > 0,1$, Lingkungan sebesar $0,886 > 0,1$ dan Gaya Kepemimpinan sebesar $0,886 > 0,1$. Sedangkan nilai VIF Fasilitas sebesar $1,075 < 10$, VIF Lingkungan sebesar $1,129 < 10$ dan VIF Gaya Kepemimpinan sebesar $1,155$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi korelasi antara fasilitas, lingkungan dan gaya kepemimpinan.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan metode yang digunakan untuk mendeteksi model heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil uji glejser, setiap variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$ dimana variabel fasilitas $0,844 > 0,05$, lalu variabel lingkungan $0,792 > 0,05$ dan variabel gaya kepemimpinan $0,686 > 0,05$. Maka hasil dari uji glejser, tidak ada gejala heteroskedastisitas dan memenuhi kriteria uji asumsi klasik.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Analisis

Berdasarkan hasil analisis ini, akan dijelaskan nilai dari tabel kolom B regresi linear berganda dalam hasil SPSS berikut ini.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,910	1,572		6,302	,000
FASILITAS	-,133	,061	-,221	-2,194	,031
LINGKUNGAN	,172	,077	,230	2,226	,029
GAYA KEPEMIMPINAN	,297	,091	,343	3,278	,002

Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

$$Y = 9,910 + (-0,133)X_1 + 0,172X_2 + 0,297X_3$$

1. Konstanta a ialah senilai 9,910 yang artinya bila saat variabel bebas atau independen dari fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2) serta gaya kepemimpinan (X3) dianggap konstan, dengan demikian ada peningkatan produktivitas karyawan senilai 9,910.
2. Koefisien regresi dari variabel bebas atau independen dari fasilitas kerja (X1) memperlihatkan sumbangan pengaruh negatif dan signifikan pada variabel terikat atau dependen dari produktivitas karyawan (Y), hal semacam ini ditunjukkan dengan koefisien regresi senilai 0,133 dengan nilai signifikansi 0,031 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,031 < 0,05$). Hal semacam ini mengandung makna bahwa setiap penurunan variabel produktivitas karyawan (Y) akan turun senilai 0,133, dengan asumsi variabel bebas atau independen yang lainnya adalah konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,172 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel lingkungan 1 satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,172 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Koefisien regresi dari variabel bebas atau independen dari gaya kepemimpinan (X3) memperlihatkan sumbangan pengaruh positif dan signifikan pada variabel terikat atau dependen dari produktivitas

karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,297 dengan nilai signifikansi 0,002 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,002 < 0,05$). Hal semacam ini mengandung makna bahwa setiap kenaikan variabel produktivitas karyawan (Y) akan naik senilai 0,297 dengan asumsi bahwa variabel bebas atau independen yang lainnya ialah konstan atau tetap.

3.3.2 Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 7

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,215	,186	1,569

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS, LINGKUNGAN

Dari hasil SPSS diatas, maka didapatkan nilai *Adjust R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,186 dimana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 18,6%.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8 Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,910	3	18,637	7,566	,000 ^b
	Residual	204,435	83	2,463		
	Total	260,345	86			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS, LINGKUNGAN

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Tabel 3.9 diketahui nilai dari F_{hitung} adalah sebesar $7,566 > 2,71$ (F_{tabel}) dari hasil diatas, dapat diindikasikan bahwa hasil dari penelitian tersebut H_0 ditolak dan untuk H_1 diterima. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikan senilai $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel bebas atau independen dari fasilitas kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh pada variabel terikat atau independen yaitu produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9 Uji Parsial (t)

Berdasarkan tabel 3,10 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas atau independen dari fasilitas kerja $(-2,194) < t_{tabel}$ (1,988), atau

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,910	1,572		6,302	,000
	FASILITAS	-,133	,061	-,221	-2,194	,031
	LINGKUNGAN	,172	,077	,230	2,226	,029
	GAYA KEPEMIMPINAN	,297	,091	,343	3,278	,002

1a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

- nilai dari signifikansi t dari variabel fasilitas $(0,031) < (0,05)$. Merujuk pada hasil yang diperoleh, dengan demikian H_0 ditolak, dan sedangkan untuk H_1 diterima dari variabel bebas atau independen dari fasilitas. Oleh karena itu, variabel bebas atau independen dari fasilitas, secara parsial memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan negative pada variabel terikat atau dependen dari kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas atau independen dari lingkungan kerja $(2,226) > (1,988)$, atau nilai dari signifikansi t dari variabel lingkungan kerja $(0,029) < (0,05)$. Merujuk pada hasil

yang diperoleh, dengan demikian H_0 ditolak, dan sedangkan untuk H_1 diterima dari variabel bebas atau independen dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, variabel bebas atau independen dari lingkungan kerja, secara parsial memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada variabel terikat atau dependen dari produktivitas karyawan.

3. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas atau independen dari gaya kepemimpinan ($3,278$) $>$ t_{tabel} ($1,988$), atau nilai dari signifikansi t dari variabel bebas atau independen dari gaya kepemimpinan ($0,002$) $<$ ($0,05$). Merujuk pada hasil yang diperoleh, dengan demikian H_0 ditolak, dan sedangkan untuk H_1 diterima dari variabel bebas atau independen dari gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, variabel bebas atau independen dari kepemimpinan, secara parsial memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada variabel terikat atau dependen dari produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya fasilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Erlida Rosnita (2020) dengan judul pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat kuta alam kota banda aceh, menyatakan bahwa pada hipotesis variabel fasilitas (X_1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sef Afif Setiawan (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel *intervent*, menyatakan bahwa pada hipotesis variabel lingkungan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Deanita Nur Azizah (2018) dengan judul pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di bank bri kantor cabang kc bri kapas krampung surabaya, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas. Setelah melakukan pengujian secara simultan maka diperoleh nilai F_{hitung} yaitu $7,566$ sementara F_{tabel} senilai $2,71$. Dari hasil tersebut, $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Oleh sebab itu, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

6. REFRENSI

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).

- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta : Kencana.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S. Mary Coulter. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Peneltian Kualitatif, Kuantutatuif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suryabrata. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar. 2015. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta