

**PENGARUH MOTIVASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN REPARASI PADA
PT. CANDI PASIFIK KUTAI KARTANEGARA**

Kiki Ernawati¹, Heriyanto², Malinda Kharista³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : kikiernawati93ciaa@gmail.com

Keywords:

*Motivation, Facilities and
Productivity*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of motivation and work facilities on employee work productivity at PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara and to determine and analyze the influence of motivation and work facilities together on employee work productivity at PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara.

The theoretical basis of this research consists of human resource management, motivation, work facilities and work productivity. Primary data collection techniques. Primary data in this research was obtained from questionnaires filled out by respondents directly and observations made by researchers.

The results of this research show that motivation has a positive and significant effect on work productivity at PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara. In the motivation variable, PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara plays an important role in increasing employee work productivity, because the motivation given to PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara employees makes employees want to give the best for the company. Work facilities consisting of facilities and infrastructure, health insurance, incentives, compensation and career paths provide a positive and significant contribution to employee work productivity at PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara. This means that the better the facilities provided, the more work productivity of PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara employees will be able to increase. Motivation and work facilities simultaneously influence work productivity at PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara. To encourage employees to work well, namely by paying attention to factors that can influence the level of employee work productivity, so that it will have an impact on work productivity and can improve company performance.

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, *middle* maupun *lower*.

Alasan utama adanya perbaikan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perusahaan adalah karena peran strategis Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika pimpinan perusahaan memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:341) Produktivitas kerja merupakan: “Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”. Perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Wardan (2020:109) Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut : Rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan; Penghargaan atas prestasi kerja, perlakuan yang adil dari manajemen.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Lupiyaodi (2016:150) fasilitas adalah Sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas akan maksimal apabila karyawan yang diberikan beban tugas dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tentunya hal ini ditunjang oleh disiplin kerja yang baik, artinya semua aturan yang ada dijalankan/diikuti dengan benar dan fasilitas kerja di lengkapi sesuai dengan kebutuhan kerja.

PT. Candi Pasifik adalah Perusahaan yang bergerak dibidang galangan kapal yang berada di Kutai Kartanegara Kalimantan Timur, motivasi kerja karyawan pada PT. Candi Pasifik sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Motivasi kerja karyawan juga berkenaan dengan tuntutan perusahaan yang selalu menginginkan untuk memperoleh produktivitas yang sesuai. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan kualitas produktivitas kerja yang baik.

PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara kurang mendorong gairah dan semangat kerja karyawan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat kerjanya serta tidak adanya dorongan

dari perusahaan untuk karyawan berkembang dan lebih maju mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun, fasilitas kerja yang diterima karyawan pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara kurang seperti peralatan dan dukungan fasilitas kerja kurang memadai serta kondisi tempat kerja kurang nyaman seperti kebersihan serta sirkulasi udara saat di ruangan kurang bikin nyaman bekerja mengakibatkan produktivitas kerja karyawan kurang maksimal.

Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh jaminan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Artinya, jika fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan dapat dihasilkan dengan baik. Fasilitas disini bisa berupa sarana pendukung ataupun fasilitas jaminan kesehatan, kompensasi serta jenjang karir, demikian halnya yang terjadi pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara masih adanya fasilitas yang belum terpenuhi bagi karyawan membuat produktivitas kerja karyawan pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara belum efektif.

Berdasarkan beberapa fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul” Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Reparasi Pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.”

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai”.

Rincian Data Yang diperlukan

Untuk memudahkan dalam penelitian, maka data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gambaran Umum PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.
2. Struktur Organisasi PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.
3. Data hasil jawaban responden karyawan PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah data primer yaitu merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Dalam mendapatkan data yang diperlukan dalam menunjang penyelesaian penulisan ini, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan kunjungan secara langsung kepada objek penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian lapangan, data dan informasi dihimpun dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden (konsumen) khususnya pada karyawan PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara, dimana jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 78 karyawan pada PT. Candi

Pasifik Kutai Kartanegara yang terdiri dari 23 bagian kantor dan 55 karyawannya kerja pada bagian reparasi yang berlokasi di Jl. Loa Gagak, Dusun Loa Gagak Kec. Loa Kulu, Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara yang dibagian reparasi.

Pengambilan sampel menggunakan *Quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. dimana jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara bagian reparasi.

Tabel. 1. Kriteria Samapel Penelitian

No	Kriteria Sampel Penelitian
1	Karyawan PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara bagian reparasi
2	Karyawan Bekerja \pm 3Tahun
3	Karyawan Tetap

Sumber : Data diolah 2024

Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Sebelum malakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik

Uji t (Uji Partial)

Setelah menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen, maka selanjutnya menguji variabel satu persatu. Apabila variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, maka selanjutnya dapat dijelaskan variabel mana diantara variabel tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian secara partial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisiensi regresi bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Ghozali (2011:98).
Kriteria Pengujian :

$H_0; B_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a; B_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

$T_{statistik} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$T_{statistik} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ghozali (2011:98).

Uji F (Simultan)

Pengujian adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Uji f pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak. Ghozali (2011:177).

Kriteria Pengujian :

$H : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang berarti secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang berarti secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Fstatistik > Ftabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Fstatistik < Ftabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Ghazali (2011:177).

Regresi Linier Berganda

Alat untuk menganalisis dan menguji hipotesis serta permasalahan yang telah dikemukakan maka penulis menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk membuktikan antara variabel independen (Promosi, *Atmosfer toko* dan *Member Card*) dengan variabel dependen (Keputusan Pembelian) diuji secara individual.

Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Variabel-variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan *Multiple regression* dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Fasilitas Kerja

α = Konstantan

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Variabel Pengganggu

Sumber: Menurut Sugiyono (2017:275)

Statistik Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk menganalisis suatu data dengan mendeskripsikan data tersebut. Analisis ini biasa digunakan apabila penelitian hanya bertujuan untuk mendeskripsikan sampel dan tidak membuat kesimpulan untuk seluruh populasi (Sugiyono, 2013:147).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Analisis data yang telah disampaikan dari hasil penelitian dimaksudkan untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali,2018). Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah angket yang telah disebarkan.

Tabel. 2. Uji Tabel Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Ket
X1-1	0.904	0.265	Valid
X1-2	0.889	0.265	Valid
X1-3	0.893	0.265	Valid
X1-4	0.780	0.265	Valid
X1-5	0.757	0.265	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai uji validitas yang sangat kuat, kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan diketahui nilai r tabel ($Df = n-2 = 55-2 = 53$) maka dapat di artikan bahwa variabel motivasi memiliki data yang valid.

Tabel. 3. Uji Tabel Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Ket
X2-1	0,850	0.265	Valid
X2-2	0,762	0.265	Valid
X2-3	0,631	0.265	Valid
X2-4	0,572	0.265	Valid
X2-5	0,640	0.265	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa variabel fasilitas kerja (X2) memiliki nilai r hitung 0,850,0,762,0,631,0,572 dan 0,640 dimana nilai r hitung variabel fasilitas kerja lebih bisar dari r tabel dengan nilai 0,265 maka dapat dikatakan variabel fasilitas kerja memiliki data valid

Tabel. 4. Uji Tabel Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Ket
Y-1	0.643	0.265	Valid
Y-2	0.813	0.265	Valid
Y-3	0.662	0.265	Valid
Y-4	0.840	0.265	Valid
Y-5	0.726	0.265	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai uji validitas yang sangat kuat, kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan diketahui nilai r tabel ($Df = n-2 = 55-2 = 53$) maka dapat diartikan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki data yang valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk memastikan apakah kuosioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliabel atau tidak. Dikatakan reliabel jika kuosioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama.

Tabel. 5. Uji Relibilitas Variabel X dan Y

Variabel	Uji Reabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
X1	0,90	0,60	Reliabel
X2	0,71	0,60	Reliabel
Y	0,79	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai reliabilitas variabel motivasi $0,90 > 0,60$, fasilitas kerja $0,71 > 0,60$ dan produktivitas kerja $0,79 > 0,60$ artinya semua keseluruhan item pada setiap variabel dikatakan redible dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada *output one-simple Kolmogorov-Smirnov test* pada *unstandardized residual* pada nilai *asymo sig (2-tailed)* hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 6. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.04321608	
Most Extreme Differences	Absolute	.161	
	Positive	.147	
	Negative	-.161	
Test Statistic		.161	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.105	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.097
		Upper Bound	.113

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji normalitas motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara dengan nilai signifikansi $0.105 > 0.050$ yaitu data distribusi normal.

2. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas pada penelitian ini menggunakan lagrange multiplier. Nilai R2 ini digunakan sebagai dasar untuk menghitung X^2 hitung dengan rumus $X^2 = (n-1) * R^2$. Jika nilai X^2 hitung $\leq X^2$ tabel, hal ini menunjukkan tidak terjadi otokorelasi atau tidak terjadi linieritas.

Tabel. 7. Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Sig
Motivasi	0.360	0,05
Fasilitas Kerja	0.278	0,05

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan uji linieritas yang di analisis terdapat hasil motivasi dan fasilitas kerja memiliki nilai lebih besar dari nilai signifika 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dengan syarat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar 0,10. Berikut hasil analisis data pada uji multikolinieritas:

Tabel. 8. Uji Multikolinieritas

		<i>Coefficients</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.274	3.424		5.920	.000		
	Motivasi	.056	.086	.091	.650	.519	.960	1.041
	Fasilitas	.090	.136	.093	.666	.508	.960	1.041

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa hasil analisis data uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance pada variabel bebas motivasi (0.960) dan fasilitas kerja (0,960) maka nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel motivasi (1.041) dan fasilitas kerja (1.041) maka nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada uji multikolinieritas ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas (*Glesjer Test*)

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara metode *Glesjer Test*. *Glesjer Test* yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai *absolute residual*. Dengan syarat nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05. Berikut hasil analisis data pada uji heteroskedastisitas :

Tabel. 9. Uji Heterokedastisitas (*Glesjer Test*)

		<i>Coefficients</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-.827	1.664		-.497	.621
	Motivasi	-.006	.042	-.021	-.148	.883
	Fasilitas	.078	.066	.166	1.191	.239

Sumber: Data diolah (2024)

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat korelasi antara suatu period t dengan periode sebelumnya (t-1). Secara sederhana, analisis regresi terdiri dari menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga tidak boleh ada korelasi antara pengamatan dan data observasi sebelumnya. Dengan syarat nilai $du < DW < 4-du$. Berikut hasil analisis data pada uji autokorelasi :

Tabel. 10. Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.143 ^a	.020	-.017	1.03939	2.237

Sumber: Data diolah (2024)

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel .11. Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.274	.514		39.470	.000
	Motivasi	.056	.013	.442	4.333	.000
	Fasilitas	.090	.020	.453	4.441	.000

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.274 + 0.056X_1 + 0.090X_2$$

Berdasarkan hasil pada tabel 5.11 yaitu regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 20.274 didapat dari hasil *output* spss yang dipengaruhi oleh variabel bebas motivasi dan fasilitas kerja, dengan demikian pengaruh variabel bebas tersebut terhadap produktivitas kerja tidak akan mengalami perubahan.
- Berdasarkan hasil analisis pada menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif (hubungan searah) terhadap produktivitas kerja. Jika pengaruh motivasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai produktivitas kerja juga meningkat sebesar 0,056 dan jika pengaruh motivasi menurun sebesar satu satuan maka nilai produktivitas kerja juga turun.
- Berdasarkan hasil analisis pada menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif (hubungan searah) terhadap produktivitas kerja. Jika pengaruh fasilitas kerja meningkat sebesar satu satuan maka nilai produktivitas kerja juga meningkat sebesar 0,090 dan jika pengaruh fasilitas kerja menurun sebesar satu satuan maka nilai produktivitas kerja juga turun.

7. Uji t

Tabel. 12. Uji t

<i>Coefficients</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.274	.514		39.470	.000
	Motivasi	.056	.013	.442	4.333	.000
	Fasilitas	.090	.020	.453	4.441	.000

Sumber: Data diolah (2024)

Persamaan regresi yang memperlihatkan motivasi dan fasilitas kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%/2$ yaitu 0,025. Sedangkan derajat bebas pengujianya adalah : $n-k = 55-5 = 50$, maka didapatlah $t_{tabel} = 2,00856$

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, diperoleh nilai t hitung yang kemudian akan dijelaskna hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

a. Motivasi (X_1)

Variabel motivasi (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,333 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima.

b. Fasilitas Kerja (X_2)

Variabel fasilitas kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,441 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima.

8. Uji F

Tabel.13. Uji F

ANOVA						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	1.168	2	.584	24.030	.000
	Residual	1.264	52	.024		
	Total	2.432	54			

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 24.030 dengan signifikan 0,000. Maka hal ini dicarilah f_{tabel} pada tabel distribusi dengan signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus f_{tabel} : rumus $f_{tabel} (k;n-k)$ dapat diketahui “k” adalah jumlah variabel bebas dan terikat sedangkan “n” adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini jumlah “k” adalah 2 sedangkan “n” adalah 55 responden. Selanjutnya nilai tersebut dijumlahkan menjadi $f_{tabel} = 2;53 = 3,17$. Dengan demikian didapatlah f_{tabel} yang sebesar 3.17. Maka dapat disimpulkan f_{hitung} sebesar 24.030 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3.17. Kemudian nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis diterima. Hal ini menyebutkan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa model yang diajukan layak di gunakan untuk memprediksi adanya pengaruh faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

PT. Candi Pasifik merupakan galangan kapal beroperasi di pulau Kalimantan Khususnya wilayah Samarinda. Berlokasi di Loa Gagak di tepi aliran sungai Mahakam denga luas lahan mencapai 13 Ha.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari karyawan PT Candi Pasifik dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan fasilitas kerjaterhadap produktivitas kerja baik secara parsial/terpisah maupun secara simultan/bersama-sama. Berdasarkan hasil

analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka berikut ini dapat dijelaskan nilai persamaan regresinya yaitu :

1. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara. Dalam variabel motivasi PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, adanya keinginan karyawan terhadap kompetensi serta prestasi menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, karena motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara membuat karyawan ingin memberikan yang terbaik buat perusahaan. Semakin tinggi motivasi terhadap karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulhaq dan Wardani (2024) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Daulay dan Nugraha (2019) motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Adanya pemberian dorongan dan memotivasi karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara diterima.

2. Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas yang terdiri dari sarana dan pra sarana, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi dan jenjang karir memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara. Ini artinya semakin baik fasilitas yang diberikan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara. Fasilitas yang di berikan perusahaan pada karyawan seperti peralatan kerja serta kebersihan tempat kerja membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja serta karyawan dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Apabila perusahaan memberikan fasilitas yang sesuai kepada karyawan, maka otomatis dengan sendirinya kinerja kerja karyawan semakin meningkat, yang pada akhirnya akan turut mempercepat/mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan. Kesimpulannya semakin baik fasilitas yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat dan produktivitas kerja meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ulhaq dan Wardani (2024) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kurnia, Daulay, Nugraha (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulannya semakin baik fasilitas yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat dan produktivitas kerja meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara diterima.

3. Motivasi dan Fasilitas Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.

Berdasarkan nilai signifikan untuk pengaruh motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh

secara bersama-sama atau simultan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara diterima.

Berdasarkan produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan selalu mengharapkan motivasi dan fasilitas kerja yang baik, dengan adanya dorongan, memotivasi, dengan membangkitkan dan menumbuhkan kesadaran terhadap kemampuan diri untuk memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan.

Faktor produktivitas kerja perusahaan akan bergantung sekali pada karyawan. Karyawan memiliki kemauan untuk bekerja sebaik mungkin untuk melaksanakan tugas dengan baik (*internal motivation*) yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus berusaha secara *eksternal* untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dengan baik, yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan karyawan tersebut, sehingga akan berdampak dalam produktivitas kerja dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ulhaq dan Wardani (2024) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kurnia, Daulay, Nugraha (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Semakin Perusahaan memberikan dorongan dan motivasi serta fasilitas yang lengkap untuk karyawan maka karyawan akan menghasilkan produk yang berkualitas dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara. Dalam variabel motivasi PT Candi Pasifik Kutai Kartanegara memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara membuat karyawan ingin memberikan yang terbaik buat perusahaan.
2. Fasilitas kerja yang terdiri dari sarana dan pra sarana, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi dan jenjang karir memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara. Ini artinya semakin baik fasilitas yang diberikan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.
3. Motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara. Untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dengan baik, yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut, sehingga akan berdampak dalam produktivitas kerja dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dibuat mengenai pengaruh motivasi dan fasilitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara maka dapat diberi saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan untuk lebih mendorong karyawan agar mau bekerja dengan baik, yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut dari motivasi sampai fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Sebagai masukan dan informasi dan pengetahuan buat peneliti tentang motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Candi Pasifik Kutai Kartanegara.

REFERENCES

- Ghozali, Imam. 2018. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Lupiyoadi, R. 2016. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negri sipil Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT. Rafika Aditama
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Wardan, K. 2020. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sainsIndonesia.