

# PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR PERUMDA AIR MINUM TIRTA KELIMUTU KABUPATEN ENDE

*The Influence of Work Facilities and Work Motivation on Work Productivity of PERUMDA Office Water Supply Tirta Kelimutu, Ende Regency*

Anisa Ratna Dila P.<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Clarce Sarliana Maak<sup>3,c)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [anisaratnadilapanda@gmail.com](mailto:anisaratnadilapanda@gmail.com), <sup>b)</sup> [tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id),

<sup>c)</sup> [clarcesarliana@staf.undana.ac.id](mailto:clarcesarliana@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu dengan menggunakan Teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang hasil regresi diperoleh hasil uji F diperoleh adanya pengaruh secara simultan antara variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan juga diperoleh nilai dari  $F_{hitung} 29,077 > F_{tabel} 2,859$ . Untuk hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0,590 artinya variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi yang relatif kuat pengaruhnya terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebanyak 59% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin maju, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya. SDM adalah orang-orang yang bekerja dan mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk organisasi (Aljabar, 2020).

SDM merupakan komponen utama dan sebagai penentu keberhasilan dan kegagalan dalam suatu perusahaan (Qomariah, 2020). Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Karena SDM adalah sumber daya yang sangat

dibutuhkan, sebab mereka adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada suatu perusahaan dan juga berperan penting dalam bagian strategi untuk meraih sebuah kesuksesan yang ingin dicapai disebuah organisasi.

Sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi adalah wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia yang terikat dalam hubungan formal dalam rangkaian hierarki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Widyanti, 2019). Organisasi yang tidak memiliki SDM yang memadai maka sudah dipastikan organisasi tersebut akan berjalan tersendat-sendat di tengah persaingan yang ada sekarang atau bahkan tidak jarang banyak organisasi yang bubar atau perusahaan yang gulung tikar akibat mengabaikan Sumber Daya Manusiannya. Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, karena hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor penting dalam pengukuran produktivitas kerja dalam suatu perusahaan, sebab peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Produktivitas diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil kegiatan (*output* atau keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input* atau masukan) (Tsauri, 2013). Produktivitas kerja juga diartikan sebagai sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukkan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas kerja yang baik adalah kerja yang optimal yaitu bekerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kualitas karyawan melalui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, usaha karyawan untuk meningkatkan hasil yang dicapainya, semangat kerja yang dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya, dan efisiensi karyawan itu sendiri.

Selain manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja, ada faktor lain sebagai pendukung yaitu fasilitas kerja. Aktivitas karyawan dalam suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas kerja merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh peggunanya (Moenir, 2010).

Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja sebagai sarana pendukung atau penunjang kebutuhan karyawan dalam bekerja, dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas peralatan kerja berupa alat kerja operasional yakni semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan guna, fasilitas perlengkapan kerja yakni semua benda

atau barang yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan, dan ada juga perlengkapan bantu yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, artinya tinggi rendahnya fasilitas kerja akan berbanding lurus atau diikuti tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya (Akila, 2021).

Selain fasilitas, hal yang memengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, terlebih motivasi sangat berkaitan erat dengan SDM. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Sehingga alangkah lebih baik jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu, sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Enny, 2019). Untuk memotivasi setiap karyawan harus didorong dengan adanya kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dalam perusahaan, yaitu kebutuhan fisik yakni kebutuhan dasar manusia, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan untuk pengembangan diri. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka semangat bekerja dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, apabila motivasi yang diberikan tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan, yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan sebaliknya (Ishaya, 2017).

Dari Hasil penelitian sementara dengan teknik wawancara langsung kepada dua orang karyawan, pada hari selasa tanggal 10 Mei 2022 pukul 10.00 WITA pada Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende, diperoleh informasi terdapat beberapa fasilitas kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka seperti ruang kerja karyawan yang sempit, kurangnya perlengkapan kerja seperti meja, kursi, computer dan k3, serta tidak tersedianya kantin perusahaan. Pemberian motivasi kerja pada karyawan yang masih mengalami kendala dalam hal kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi juga menjadi faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan serta menghambat pekerjaan karyawan itu sendiri.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Kusnedi, 2003:84). Hanaysha (2016), menjelaskan produktivitas merupakan aspek penting didalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing di dalam mencapai tujuan perusahaan. Klingner dan Nalbaldian menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai, yang diperoleh melalui latihan-latihan (Gomes, 2003:160).

Konsep produktivitas menurut Dwiyanto dalam Sulistyani (2004: 318) ”produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*”. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. *International Labor Organization* (ILO), mengungkapkan secara lebih sederhana bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2016).

Menurut Sinangun (dalam Busro, 2018), bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mengasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana, untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan. Produktivitas kerja (tenaga kerja) yaitu, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardana, 2012). Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sinungan, 2005:203).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental atau keyakinan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2017:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
5. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **Fasilitas Kerja**

Menurut Syarif dan Imas (2016: 50), mengatakan dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Menurut Riva'i (2005) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia (Gie, 2005). Selanjutnya fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi (Buchari, 2005).

Menurut Husnan (2002) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Sementara Djoyowiriono (2005), menyatakan bahwa fasilitas atau sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Moenir (2016) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan memberikan manfaat untuk kelangsungan organisasi. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Asnawi, 2019).

Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana dalam bentuk fisik yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Fasilitas kerja ditinjau dari kegunaannya, menurut Moenir (2016:120) terdiri atas tiga golongan atau indikator, yaitu :

1. Peralatan kerja, yaitu alat kerja operasional yakni semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan guna.

2. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan, misalnya perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture, dan lain sebagainya.
3. Perlengkapan bantu, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin hitung, mesin cetak, mesin pembangkit tenaga, dan lain sebagainya.

### **Hubungan Antara Fasilitas Kerja Dan Produktivitas Kerja**

Tingkat produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh jaminan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Cushway (2002:67), menyatakan fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai karena disinyalir dengan fasilitas kerja yang lengkap akan memudahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga produktivitas akan tercapai. Artinya, jika fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan dapat dihasilkan dengan baik. Hal ini dikuatkan dengan penelitian terdahulu, yakni terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Komariah, 2018).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, Melayu, 2016). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2008).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005). Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Jadi dapat disimpulkan dari uraian diatas, motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri dan luar yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada karyawan sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Adapun indikator motivasi kerja yang diambil melalui teori motivasi dikemukakan oleh Abraham Maslow mengenai tingkat kebutuhan manusia (Hasibuan, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik (*Physical Needs*)  
Kebutuhan paling dasar manusia. Kebutuhan dapat berupa akan makanan, minum. Istirahat, kebutuhan biologis, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan (*Safety and Security Needs*)  
Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Contohnya tunjangan di hari tua, jaminan Kesehatan, perlindungan kecelakaan kerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)  
Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antar individu yang baik dan sebagainya,
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)  
Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)  
Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tantangan pengembangan karir yang jelas, pemberian promosi bagi tenaga kerja yang berprestasi atau melibatkan sesering mungkin karyawan dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

### **Hubungan Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja**

Sebagaimana telah diutarakan sebelumnya oleh Sedarmayanti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, produktivitas kerja juga akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, produktivitas kerja karyawan semakin rendah. Pernyataan teoritis ini didukung oleh riset-riset sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi terhadap produktivitas yaitu berpengaruh ke arah yang positif yang artinya bahwa pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya (Ishaya, 2017).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan.

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis permasalahan menggunakan model analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Husein, 2005). Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan Teknik sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende.

## ANALISIS PENELITIAN

### Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Variabel fasilitas kerja terbagi menjadi 6 item pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator yaitu peralatan kerja, perlengkapan kerja, dan perlengkapan bantu. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel fasilitas kerja yang di sajikan pada tabel 1. Nilai total keseluruhan dalam capaian indikator fasilitas kerja adalah 1.049 dengan kriteria penilaiannya sangat baik.

**Tabel 1.**  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (x1)

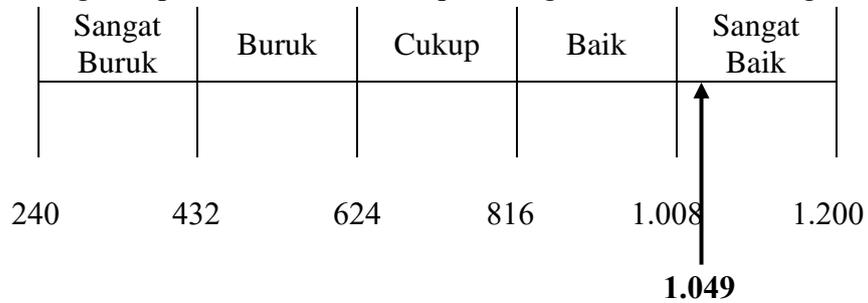
No.	Pernyataan	$\Sigma$ Jawaban Responden					Capaian ( $\Sigma f \times s$ )	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Peralatan Kerja</b>						<b>363</b>	<b>Sangat Baik</b>	
1	Ketersediaan peralatan kerja	0	0	0	17	23	183	Sangat Baik
2	Kondisi peralatan kerja	0	0	0	20	20	180	Sangat Baik
<b>Perlengkapan Kerja</b>						<b>336</b>	<b>Baik</b>	
1	Ketersediaan perlengkapan kerja (meja, k3)	0	0	12	17	11	159	Baik
2	Kondisi perlengkapan kerja	0	0	0	23	17	177	Sangat Baik
<b>Perlengkapan Bantu</b>						<b>350</b>	<b>Sangat Baik</b>	
1	Ketersediaan kendaraan dinas atau lapangan	0	1	1	19	19	176	Sangat Baik
2	Kondisi kendaraan dinas atau lapangan	0	1	2	19	18	174	Sangat Baik
<b>Variabel Fasilitas Kerja</b>						<b>1.049</b>	<b>Sangat Baik</b>	

sumber : data primer diolah, 2023

Diketahui bahwa dari 40 responden ini capaian nilai fasilitas kerja adalah sebesar 1.049 yang berada dalam kategori sangat baik. Capaian indikator dan item terendah yaitu 159 dan yang tertinggi 183. Capaian tertinggi pada variabel fasilitas kerja terletak pada indikator peralatan kerja (perusahaan selalu menyediakan peralatan kerja kantor seperti komputer dan

lain-lain, serta peralatan kerja lapangan sesuai kebutuhan) dengan capaian skor sebesar 183, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penyediaan peralatan kerja kantor dan lapangan yang baik, akan meningkatkan kesenangan karyawan dalam bekerja guna mencapai target dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum sebagai berikut :



sumber : data primer diolah, 2023

**Gambar 1.**

Garis Kontinum Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel fasilitas kerja (X1) berada pada rentang 948 – 1.140 dengan nilai sebesar 1.049 sehingga tanggapan responden mengenai variabel fasilitas kerja (X1) berada pada kategori sangat baik.

**Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( X2 )**

Variabel motivasi kerja terbagi menjadi 10 item pernyataan yang terdiri dari 5 indikator yaitu, kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan, maka terdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel motivasi kerja yang disajikan pada tabel 2. nilai total keseluruhan dalam capaian indikator motivasi kerja adalah 1.769 dengan kriteria penilaian sangat baik atau sangat tinggi.

**Tabel 2.**

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

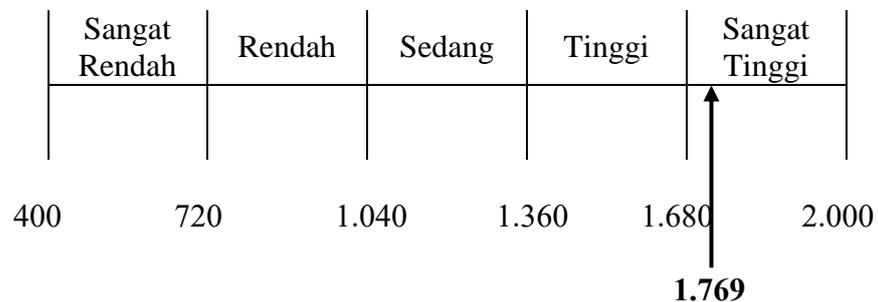
No.	Pernyataan	∑ Jawaban Responden					Capaian ( $(\sum f \times s)$ )	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Kebutuhan Fisik</b>						<b>360</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	
1	Sandang, pangan, Kesehatan, pendidikan	0	1	0	17	22	180	Sangat Tinggi
2	Perumahan dan berkeluarga	0	1	0	17	22	180	Sangat Tinggi
<b>Kebutuhan Keamanan</b>						<b>385</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	
1	Keamanan fisik (jaminan Kesehatan)	0	0	0	6	34	194	Sangat Tinggi
2	Jaminan hari tua	0	0	0	9	31	191	Sangat Tinggi
<b>Kebutuhan Sosial</b>						<b>348</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	
1	Interaksi atau pengaruh daya orang lain	0	1	2	17	20	176	Sangat Tinggi
2	Kebutuhan akan persahabatan	0	0	1	26	13	172	Sangat Tinggi

Kebutuhan Penghargaan							327	Tinggi
1	Dihargai orang lain	2	0	4	13	21	171	Sangat Tinggi
2	Penghargaan terhadap prestasi kerja	0	2	8	22	8	156	Tinggi
Kebutuhan Aktualisasi Diri							349	Sangat Tinggi
1	Terlibat dalam pelayanan sosial	0	0	0	24	16	176	Sangat Tinggi
2	Menunjukkan kemampuan diri	0	0	0	27	13	173	Sangat Tinggi
Variabel Motivasi Kerja							1.769	Sangat Tinggi

sumber : data primer diolah, 2023

Diketahui bahwa dari 40 responden ini capaian nilai motivasi kerja adalah sebesar 1.769 yang berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian indikator dan item terendah yaitu 156 dan yang tertinggi yaitu 194. Capaian tertinggi pada variabel motivasi kerja terletak pada indikator kebutuhan keamanan (saya tekun bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja) dengan capaian skor sebesar 194. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal keamanan untuk kesehatan dan keselamatan, karyawan tidak perlu khawatir karena telah disediakan jaminan keamanan oleh perusahaan. Akan tetapi setiap karyawan patut untuk menjaga diri dalam bekerja sehingga tidak terjadi hal yang tidak diinginkan atau kecelakaan dalam bekerja.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum sebagai berikut :



sumber : data primer 2023, (diolah)

**Gambar 2.**

Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel motivasi kerja (X2) berada pada rentang 1.680 – 2.000 dengan nilai sebesar 1.769 sehingga tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja (X2) berada pada kategori sangat tinggi.

### Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja ( Y )

Variabel produktivitas kerja terbagi menjadi 13 item pernyataan yang terdiri dari 6 indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan, maka terdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel produktivitas kerja yang disajikan pada tabel 3. Nilai total keseluruhan dalam capaian indikator produktivitas kerja adalah sebesar 2.221 dengan kriteria penilaian sangat baik atau sangat tinggi.

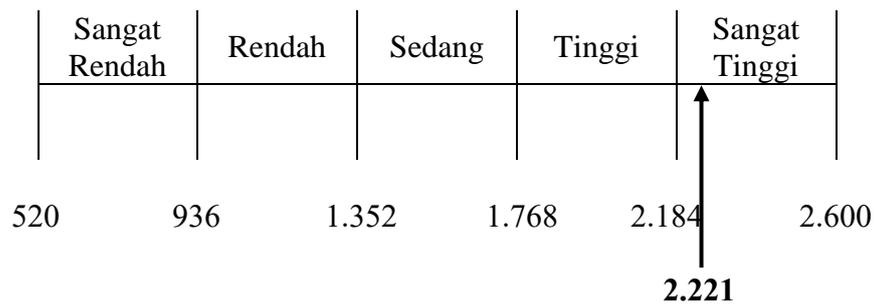
**Tabel 3.**  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pernyataan	$\sum$ Jawaban Responden					Capaian ( $\sum f \times s$ )	Kriteria Penilaian
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Kemampuan</b>							<b>505</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
1	Keterampilan kerja	0	0	1	29	10	169	Sangat Tinggi
2	Pengetahuan	0	0	3	27	10	167	Tinggi
3	Kreativitas	0	0	1	29	10	169	Sangat Tinggi
<b>Meningkatkan Hasil Yang Dicapai</b>							<b>343</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
1	Hasil kerja meningkat dari waktu ke waktu	0	0	2	28	10	168	Tinggi
2	Memperbaiki kesalahan dalam bekerja	0	0	0	25	15	175	Sangat Tinggi
<b>Semangat Kerja</b>							<b>345</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
1	Antusias dalam bekerja	0	0	0	26	14	174	Sangat Tinggi
2	Menerima beban kerja tambahan	0	0	1	27	12	171	Sangat Tinggi
<b>Pengembangan Diri</b>							<b>347</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
1	Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	0	0	0	28	12	172	Sangat Tinggi
2	Belajar dari kesalahan yang dilakukan	0	0	0	25	15	175	Sangat Tinggi
<b>Mutu</b>							<b>345</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
1	Teliti dalam bekerja	0	0	0	27	13	173	Sangat Tinggi
2	Memenuhi standar mutu hasil kerja	0	0	0	28	12	172	Sangat Tinggi
<b>Efisiensi</b>							<b>336</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
1	Menghindari pemborosan biaya	0	0	10	16	14	164	Tinggi
2	Menghemat waktu kerja	0	0	2	24	14	172	Sangat Tinggi
<b>Variabel Produktivitas Kerja</b>							<b>2.221</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

sumber : data primer diolah, 2023

Diketahui bahwa dari 40 responden ini, capaian nilai produktivitas kerja adalah sebesar 2.221 yang berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian indikator dan item terendah yaitu 164 dan yang tertinggi yaitu 175. Capaian tertinggi variabel produktivitas kerja terletak pada indikator pengembangan diri (saya selalu belajar dari kesalahan yang pernah saya lakukan untuk tidak mengulangnya) dengan capaian skor sebesar 175. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri karyawan meningkat dengan karyawan menyadari kesalahan yang telah dibuat dan langsung memperbaiki kesalahan tersebut serta belajar dari kesalahan itu sendiri untuk tidak mengulangnya lagi.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum sebagai berikut :



sumber : data primer diolah, 2023

**Gambar 3.**

Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel produktivitas kerja (Y) berada pada rentang 2.184 – 2.600 dengan nilai sebesar 2.221 sehingga tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi.

### Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja (Y2). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut :

**Tabel 4.**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.194	7.561		.026	.980
	Fasilitas Kerja	.776	.189	.451	4.108	.000
	Motivasi Kerja	.786	.174	.496	4.519	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

sumber : spss ibm v.25 diolah, 2023

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,194 + 0,776X1 + 0,786X2$$

Dari model tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 0,194 yang artinya apabila fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,194 poin.
2. Koefisien regresi  $b_1 = 0,776$  artinya, apabila fasilitas kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin sementara motivasi kerja (X2) tetap, maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,776 poin.
3. Koefisien regresi  $b_2 = 0,786$  artinya, apabila motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin sementara fasilitas kerja (X1) tetap, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,786 poin.

## Uji Parsial ( t )

Berdasarkan tabel 4. di atas, diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( H<sub>1</sub> )

Adapun langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

#### a) Menentukan Hipotesis Statistik

H<sub>0</sub> : Fasilitas Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende

H<sub>a</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende

#### b) Menentukan t Hitung dan signifikansi

Dari tabel 4. diperoleh output  $t_{hitung}$  variabel X1 sebesar 4,108 dengan signifikansi (  $\rho$  value ) sebesar 0,000

#### c) Menentukan $t_{tabel}$ dengan derajat kebebasan $df = n - k = 40 - 2 = 38$ pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh $t_{tabel}$ 2,024 ( dilihat pada lampiran distribusi t ).

#### d) Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

#### e) Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ dan signifikan dengan alpha. Nilai $t_{hitung}$ (4,108) > $t_{tabel}$ (2,024) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\rho < \alpha$ .

#### f) Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}$  (4,108) >  $t_{tabel}$  (2,024) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( H<sub>2</sub> )

Adapun langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

#### a) Menentukan Hipotesis Statistik

H<sub>0</sub> : Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende

H<sub>a</sub> : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende

#### b) Menentukan t Hitung dan signifikansi

Dari tabel 4. diperoleh output  $t_{hitung}$  variabel X2 sebesar 4,519 dengan signifikansi (  $\rho$  value ) sebesar 0,000

#### c) Menentukan $t_{tabel}$ dengan derajat kebebasan $df = n - k = 40 - 2 = 38$ pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh $t_{tabel}$ 2,024 ( dilihat pada lampiran distribusi t ).

d) Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

e) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikan dengan alpha. Nilai  $t_{hitung}$  (4,519) >  $t_{tabel}$  (2,024) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\rho < \alpha$ .

f) Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}$  (4,519) >  $t_{tabel}$  (2,024) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende.

### Uji Simultan ( F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel – variabel *independent* secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016). Hasil uji simultan menggunakan SPSS Versi 25 dapat dilihat pada tabel 5. sebagai berikut :

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Simultan  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638.031	2	319.015	29.077	.000 <sup>b</sup>
	Residual	405.944	37	10.971		
	Total	1043.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

sumber : spss ibm v.25 diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5. di atas, dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$  : Fasilitas kerja dan Motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende.

$H_a$  : Fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende.

b) Menentukan  $F_{hitung}$  dan signifikansi

Dari tabel 5. (tabel ANOVA) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 29,077 dan nilai signifikansinya 0,000.

c) Menentukan  $F_{tabel}$

Mencari  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ , pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka diperoleh  $F_{tabel} = 2,859$ . (Lihat tabel distribusi F pada lampiran)

d) Kriteria Pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan signifikansi  $> \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

e) Membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

$F_{hitung} (29,077) > F_{tabel} (2,859)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

f) Kesimpulan

Karena  $F_{hitung} (29,077) > F_{tabel} (2,859)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang dapat dilihat pada tabel 6. sebagai berikut :

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Determinasi  
**Model Summary<sup>u</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.590	3.31232	2.204

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

sumber : spss ibm v.25 diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,590 yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 59%, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R Square* sebesar 0,611 yang lebih mendekati dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende relatif kuat.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan variabel fasilitas kerja berada pada kategori penilaian sangat baik, variabel motivasi kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi, dan produktivitas kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende, dan didukung hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan relatif kuat.
5. Pada penelitian ini objek yang menjadi sasaran peneliti adalah PERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende yang mempunyai struktur organisasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, pada seperti bagian Teknik yang mengharuskan para karyawan yang bekerja di bagian ini turun ke lapangan yang tentu saja membutuhkan fasilitas kerja yang baik dan siap digunakan serta menyangkut dengan pelayanan kebutuhan masyarakat akan air bersih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akila, A. (2021). "Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri "Mimi" Palembang". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 290.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (G. D. Ayu (ed.); 1st ed.). Deppublish (CV. Budi Utama)
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. (2002). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Asnawi, M. A. (2019). "Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. CV. Athra Samudra".
- Buchari, A. (2005). *Pemasaran Jasa*. Alfabeta. Bandung
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, 378.
- Cushway, Barry. (2002). *Human Resoure Management*. PT. Elex Media Kumputindo. Jakarta
- Djojowiriono, Soegeng. (2005). *Manajemen Konstruksi*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBRAHA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Gie, T. L. (2005). *Filsafat Seni: Sebuah Pengantar*. PUBIB. Yogyakarta
- Gomes, Cardoso Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Andi Offset. Yogyakarta
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal Of Learning & Development*, 6(1):165-166
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi (p. 275). PT. Bumi Aksara.

- Husein, Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Grafindo Persada. Jakarta
- Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalialia*. Pustaka Binawan Presindo FE – UGM. Yogyakarta
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Lentera Bisnis*, 6(2).
- Komariah. (2018). “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis”. *Jurnal Sosial Dan Politik*, 5(3), 56-63
- Kusnendi, dkk. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Pustaka Unibersitas Terbuka. Jakarta
- Moenir. (2016). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan dalam Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung
- Munandar, A. . (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI- Press. Jakarta
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Vol. 15, Issue 2). Pustaka Abadi.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Murai Kencana. Jakarta
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sinungan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2004). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. (2017). *Budaya Organisasi*. Prenada Media Group. Jakarta
- Syarif, Endang & Saadah, I. (2017). “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya”. *Jurnal Ekonomi Perdesaan*, 2, 14.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press. Jember
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi( Teori Dan Konsep ) Jilid 1 Editor : In Model Model Pembelajaran Tatap Muka*.
- Winardi. (2002). *Motivasi Dan Permotivasion Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta