

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TUNAS MUDA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Fahar Amaris Daffa**

**4120600265**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TUNAS MUDA TEGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Fahar Amaris Daffa**

**4120600265**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TUNAS MUDA TEGAL**

 **SKRIPSI**

Oleh :

**Fahar Amaris Daffa**

**NPM: 4120600265**

**Disetujui Untuk Sidang**

**Tanggal: 31 Juli 2024**

****

# **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Fahar Amaris Daffa

NPM : 4120600265

Judul : Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji skripsi,

Yang dilaksanakan pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 31 Juli 2024



# **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto:**

“Sesuatu yang tinggi tidak harus dicapai dengan cara berjinjit, terkadang mencapainya adalah dengan cara bersujud”

(Fahar Amaris Daffa)

**Persembahan:**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Bapak Hardi Warsono dan Ibu Leli Triana. Apa yang penulis dapat hari ini belum dapat membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi penulis. Terima Kasih atas segala doa dan dukungan, baik dalam bentuk moril maupun materiil. Terima Kasih telah mendidik, memotivasi, dan memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga Bapak dan Ibu selalu diberi kesehatan serta dipanjangkan umurnya.
2. Teman-teman yang memberikan dukungan dan motivasi
3. Almamater Universitas Pancasakti Tegal

# **PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fahar Amaris Daffa

NPM : 4120600265

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

 **“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Muda Tegal”.**

1. Merupakan hasil karya sendiri dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan/ data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sangsi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab

Tegal 30 Juli 2024

Yang menyatakan,



# **ABSTRAK**

**Fahar Amaris Daffa 2024, Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Muda Tegal.**

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Tunas Muda Tegal. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Muda Tegal. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Muda Tegal

 Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tunas Muda Tegal dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 karyawan bagian produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif yang bersumber pada data primer, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS)

 Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukan: 1) Kompetensi Karyawan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, diperoleh nilai $t\_{hitung}$ sebesar 2,927 > $t\_{tabel} $1,699 dengan nilai sig = 0,007 < 0,05, 2) Fasilitas Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan diperoleh nilai $t\_{hitung}$sebesar 1,733 > $t\_{tabel }$1,699 dengan nilai sig = 0,094 < 0,05, 3) Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, diperoleh nilai $F\_{hitung}$13,286 > $F\_{tabel } $3,33 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05

 Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Kompetensi Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Muda Tegal, 2) Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Muda Tegal, 3) Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Muda Tegal

**Kata Kunci: Kompetensi Karyawan; Fasilitas Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan**

# ***ABSTRACT***

***Fahar Amaris Daffa 2024, The Effect of Employee Competence and Work Facilities on Employee Productivity of PT Tunas Muda Tegal.***

 ***This research aims to: 1) To determine and analyze the effect of employee competence partially on employee productivity of PT Tunas Muda Tegal. 2) To determine and analyze the effect of work facilities partially on the work productivity of employees of PT Tunas Muda Tegal. 3) To determine and analyze the effect of employee competence and work facilities simultaneously on employee productivity of PT Tunas Muda Tegal.***

 ***This research was conducted at PT Tunas Muda Tegal with the population used in this study were 32 production employees. The sample used in this study was a saturated sample. This type of research uses associative research with quantitative research methods sourced from primary data, data analysis techniques used in research is multiple regression analysis using the Statistical Package for Social Science (SPSS).***

 ***The results of the research conducted show: 1) Employee Competence partially has an influence on Employee Productivity, obtained a t\_count value of 2.927> t\_table 1.699 with a sig value = 0.007 <0.05, 2) Work Facilities partially have no influence on Employee Productivity, obtained t\_count value of 1.733 > t\_ (table) 1.699 with sig value = 0.094 < 0.05, 3) Employee Competence and Work Facilities simultaneously have an influence on Employee Productivity, obtained F\_count value of 13.286 > F\_ (table) 3.33 with sig value = 0.000 < 0.05.***

 ***The conclusion of this research is 1) Employee Competence partially affects the Work Productivity of Employees of PT Tunas Muda Tegal, 2) Work facilities partially do not affect the work productivity of employees of PT Tunas Muda Tegal, 3) Employee competence and work facilities simultaneously affect the work productivity of employees of PT Tunas Muda Tegal.***

***Keywords: Employee Competence; Work Facilities; Employee Productivity***

#

# **KATA PENGANTAR**

 Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayat dan Karunia-Nya kepada kita semua , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal”**, sebagai syarat untuk mencapai gelar Program Sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal.

 Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, SE., M.M., Ak, C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Tabrani, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti
4. Mei Rani Amalia, S.E., M.M, selaku Dossen Pembimbing II yang senantiasa memotivasi dan meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti

 Saya menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka saya mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

 Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Juli 2024

Fahar Amaris Daffa

# **DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

[PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_Toc172879522)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc172879523)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc172879524)

[ABSTRAK.... vi](#_Toc172879525)

[*ABSTRACT* .............................................................................................................vii](#_Toc172879526)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc172879527)

[DAFTAR ISI x](#_Toc172879528)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc172879529)

[DAFTAR GAMBAR xiv](#_Toc172879530)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc172879531)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc172879532)

[B. Rumusan Masalah 6](#_Toc172879533)

[C. Tujuan Penelitian 6](#_Toc172879534)

[D. Manfaat Penelitian 7](#_Toc172879535)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8](#_Toc172879536)

[A. Landasan Teori 8](#_Toc172879537)

[1. Produktivitas Karyawan 8](#_Toc172879538)

[2. Kompetensi Karyawan 15](#_Toc172879539)

[3. Fasilitas Kerja 21](#_Toc172879540)

[5. Penelitian Terdahulu 25](#_Toc172879541)

[B. Kerangka Pemikiran Konseptual 30](#_Toc172879542)

[C. Hipotesis 33](#_Toc172879543)

[BAB III METODE PENELITIAN 34](#_Toc172879544)

[A. Jenis Penelitian 34](#_Toc172879545)

[B. Populasi 34](#_Toc172879546)

[C. Sampel 34](#_Toc172879547)

[D. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 35](#_Toc172879548)

[1. Definisi Konseptual 35](#_Toc172879549)

[2. Operasionalisasi Variabel 36](#_Toc172879550)

[E. Metode Pengumpulan Data 38](#_Toc172879551)

[1. Observasi 38](#_Toc172879552)

[2. Wawancara 39](#_Toc172879553)

[3. Kuesioner 39](#_Toc172879554)

[F. Uji Validitas dan Realiblitas Instrumen Penelitian 41](#_Toc172879555)

[1. Uji Validitas 41](#_Toc172879556)

[2. Uji Reliabilitas 42](#_Toc172879557)

[G. Metode Analisis Data 43](#_Toc172879558)

[1. Metode Suksesive Interval 43](#_Toc172879559)

[2. Uji Asumsi Klasik 45](#_Toc172879560)

[3. Analisis Regresi Linier Berganda 48](#_Toc172879561)

[4. Uji Parsial (Uji T) 49](#_Toc172879562)

[5. Uji Simultan (Uji F) 52](#_Toc172879563)

[6. Analisis Koefisien Determinasi $Kd$ 54](#_Toc172879564)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56](#_Toc172879565)

[A. Gambaran Umum 56](#_Toc172879566)

[1. Sejarah singkat PT.Tunas Muda Tegal 56](#_Toc172879567)

[2. Proses Produksi 56](#_Toc172879568)

[3. Struktur Organisasi PT. Tunas Muda Tegal 58](#_Toc172879569)

[4. Uraian Tugas 58](#_Toc172879571)

[B. Hasil Penelitian 59](#_Toc172879572)

[1. Uji Validitas 59](#_Toc172879573)

[2. Uji Realibilitas 62](#_Toc172879574)

[3. Deskripsi Responden 63](#_Toc172879575)

[C. Hasil Analisis Data 65](#_Toc172879576)

[1. Metode Suksesif Interval (MSI) 65](#_Toc172879577)

[2. Uji Asumsi Klasik 66](#_Toc172879578)

[3. Analisis Regresi Linier Berganda 71](#_Toc172879579)

[4. Uji Parsial (Uji T) 73](#_Toc172879580)

[5. Uji Simultan (Uji F) 74](#_Toc172879581)

[6. Uji Koefisien Determinasi 75](#_Toc172879582)

[D. Pembahasan 76](#_Toc172879583)

[1. Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan 76](#_Toc172879584)

[2. Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan 77](#_Toc172879585)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 79](#_Toc172879586)

[A. Kesimpulan 79](#_Toc172879587)

[B. Saran 79](#_Toc172879588)

[DAFTAR PUSTAKA 81](#_Toc172879589)

[LAMPIRAN 84](#_Toc172879590)

# **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Produktivitas PT. Tunas Muda Tegal Tahun 2023........................................ 3

Tabel 2 Penelitian Terdahulu..................................................................................... 26

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel............................................................................. 37

[Tabel 4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y) 60](#_Toc172820321)

[Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X1) 60](#_Toc172820322)

[Tabel 6 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2) 61](#_Toc172820323)

[Tabel 7 Uji Reliabilitas 62](#_Toc172820324)

[Tabel 8 Jenis Kelamin 63](#_Toc172820325)

[Tabel 9 Umur 64](#_Toc172820326)

[Tabel 10 Masa Kerja 65](#_Toc172820327)

[Tabel 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 68](#_Toc172820328)

[Tabel 12 Uji Multikolinearitas 69](#_Toc172820329)

[Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 72](#_Toc172820330)

[Tabel 14 Uji T 73](#_Toc172820331)

[Tabel 15 Uji Simultan 75](#_Toc172820332)

[Tabel 16 Uji Koefisien Determinasi 76](#_Toc172820333)

# **DAFTAR GAMBAR**

[Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual 33](#_Toc172820365)

[Gambar 2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji T) 51](#_Toc172820366)

[Gambar 3 Struktur Organisasi PT. Tunas Muda Tegal 58](#_Toc172820383)

[Gambar 4 Grafik Histogram Uji Normalitas 66](#_Toc172820384)

[Gambar 5 Grafik Normal P-P Plot of Regression Uji Normalitas 67](#_Toc172820385)

[Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas 71](#_Toc172820386)

# **BAB I****PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi di era saat ini dalam menghadapi perkembangan teknologi yang sangat cepat. Sebuah organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk menjalankan aktivitas atau pekerjaannya. Jika Sumber Daya Manusia tidak berkualitas, kegiatan atau pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau tidak sejalan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika suatu organisasi tidak dapat menyikapi hal ini, kegiatan atau pekerjaan tidak akan berlanjut. Melihat faktor pentingnya Sumber Daya Manusia untuk sebuah organisasi, maka tidak salah jika mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan organisasi. Perlu adanya proses manajemen yang baik untuk mengatur Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi. Proses ini biasa disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

 Setiap perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi menginginkan produktivitas dalam perusahaan meningat terus-menerus, sehingga menghasilkan keuntungan yang diharapkan. Tetapi sekarang ini, tidak sedikit perusahaan yang tidak mengalami peningkatan dalam produktivitasnya, bahkan ada yang mengalami penurunan. Jika produktivitas dalam perusahaan menurun, maka perusahaan tidak akan mendapat keuntungan, atau mungkin akan mengalami kerugian

 Produktivitas kerja sebuah faktor penting dalam perusahaan maupun organisasi. Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dan *Input* (masukan) Hasibuan dalam (Eksan & Dharmawan, 2020). Menurut (Sinungan, 2011) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa - jasa. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan dan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana pendukung, manajemen, dan prestasi.

 Kompetensi menjadi salah satu faktor meningkatnya produktivitas karyawan dan dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keteranpilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) (Mathis & Jackson, 2002). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi akan sangat berpengaruh dengan peningkatan kinerja. Jika kinerja dari pegawai meningkat, akan di pastikan produktivitas karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain, untuk meningkatkan produktivitas kerja maka dibutuhkan karyawan dengan kompetensi yang baik.

 Selain faktor kompetensi karyawan sebagai salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang Rino dalam (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019). Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha (Arikunto, 2006). Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja.

 PT. Tunas Muda Tegal adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu yang beralamat di Jalan Raya Larangan, No.89 Tegal, Jawa Tengah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa perusahaan ini mengalami beberapa kendala dalam produktivitas kerja karyawannya. Berikut ini adalah produktivitas PT. Tunas Muda Tegal untuk 1 (satu) tahun terakhir pada periode tahun 2023 :

Tabel 1
Produktivitas PT. Tunas Muda Tegal Tahun 2023

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Produksi | Input  | Output  | Produktivitas (%) |
| 30 Jan – 06 Feb 2023 | 195.980 m3 | 131.369 m3  | 67% |
| 07 Feb – 10 Feb 2023 | 113.400 m3 | 78.951 m3  | 70 % |
| 11 Feb – 18 Feb 2023 | 90.790 m3  | 68.362 m3  | 75 % |
| 19 Feb – 28 Feb 2023 | 12.320 m3 | 8.534 m3  | 68 % |
| 03 Maret – 17 Maret 2023 | 246.990 m3  | 191.710 m3  | 77 % |
| 18 Maret – 05 April 2023 | 70.570 m3  | 48.887 m3  | 69 % |
| 23 Mei – 12 Juni 2023 | 598.320 m3  | 434.874 m3  | 73 % |
| 14 Juni – 11 Juli 2023 | 270.580 m3  | 192.375 m3  | 71 % |
| 24 Juli – 15 Sep 2023 | 876.000 m3  | 631.504 m3  | 73 % |
| 17 Sep – 27 Sep 2023 | 36.640 m3  | 26.149 m3  | 71 % |
| 29 Sep – 11 Okt 2023 | 99.960 m3  | 63.716 m3 | 65 % |

 Sumber: PT. Tunas Muda Tegal Tahun 2023

 Berdasarkan tabel 1 diatas, produktivitas mengalami kenaikan pada awal produksi selama dua produksi berturut-turut, tetapi produksi ke-4 produktivitas mengalami penurunan walau sempat mengalami kenaikan pada produksi berikutnya tetapi itu tidak bertahan lama, karena produktivitas mengalami naik turun pada produksi ke-7 sampai produksi ke-11. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Tunas Muda Tegal mengalami fluktuasi produktivitas selama satu tahun terakhir.

 Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti, berfluktuasinya produktivitas karyawan PT. Tunas Muda Tegal diduga karena rendahnya kompetensi karyawan. Karyawan kurang menguasai pekerjaan mereka seperti tidak mengetahui kapan harus mengganti gergaji yang mulai tumpul pada mesin pemotong kayu, memotong kayu tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, selain itu, karyawan juga tidak memiliki keterbukaan antara satu dengan yang lainnya, mereka juga mempunyai kemauan yang rendah untuk belajar mengenai karakteristik pekerjaan mereka yang mempengaruhi pekerjaan mereka, serta tidak adanya pelatihan yang konsisten setiap tahunnya membuat karyawan sulit untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka.

 Merujuk pada penelitian Sulistiani, dkk (2023) “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Tri Banyan Tirta”, terjadi masalah produktivitas yang disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimilki oleh karyawan.

 Selain itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara rendahnya produktivitas juga disebabkan oleh minimnya fasilitas pendukung kerja karyawan dijumpai, seperti fasilitas untuk beristirahat yang kurang memadai, mesin pemotong kayu yang bermasalah ketika hendak digunakan, dan kurang tersedianya alat pelindung diri yang dibutuhkan karyawan seperti helm, sepatu *boot*, masker, penutup telinga, sarung tangan dan pelindung wajah, hal ini diduga menjadi penyebab karyawan belum bisa untuk meningkatkan produktivitasnya.

 Merujuk pada penelitian Fitria (2023) “Pengaruh Pengalaman Kerja, Fasilitas, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Aneka Sukses”, terjadi masalah produktivitas yang disebabkan oleh kurangnya fasilitas pendukung seperti timbangan yang rusak

 Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut untuk dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini, dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal”.**

## **Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompetensi Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal?
3. Apakah Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal?

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi Karyawan Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tunas Muda Tegal

## **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
2. Untuk memberikan kontribusi untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai kompetensi karyawan, fasilitas kerja dan produktivitas karyawan
3. Dapat memberikan pengetahuan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama
4. Manfaat Praktis
5. Untuk menambah pengalaman, dan pengetahuan bagi peneliti mengenai kompetensi karyawan dan fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada suatu perusahaan.
6. Dapat memberikan informasi kepada PT.Tunas Muda Tegal mengenai produktivitas karyawan dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan fasilitas kerja.

# **BAB I****ITINJAUAN PUSTAKA**

## **Landasan Teori**

### **Produktivitas Karyawan**

1. **Pengertian Produktivitas Karyawan**

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

 Menurut Griffin dalam (Sulistiani, Heriyanto, & Sobari, 2023), produktivitas tenaga kerja pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. Jadi, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara total keluaran dengan masukan tenaga kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

 Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

 Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapa tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

 Pengukuran produktivitas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$Produktivitas Total=\frac{Total Keluaran}{Total masukan }$ $×100\%$

 Pengukuran ini berdasarkan pendekatan rasio ouput per input dapat menggunakan satuan fisik dari output dan input (ukuran berat, panjang, isi, dan lain-lainnya) atau satuan moneter dari output dan input (dolar, rupiah, poundsterling, dan lain-lainnya) (Kumalasari, 2019)

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas**

pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dah memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karena tanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu pereancanaan strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efesiensi perusahaan.

 Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Kerja Daerah dalam (Umar, 2001) ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja :

1. Sikap kerja Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*Shiff work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim
2. Tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efesien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efesiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha

 Menurut (Sukrispiyanto, 2019) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja karyawan yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama, antara lain;

1. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output).

1. Input

Besar kecilnya input yang dimasukan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (ouput) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan dalam bekerja antara lain; motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, saran yang mendukung, dan lingkungan kerja.

1. Waktu kerja

Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya, seperti input.

 Naik turunnya tingkat volume produktivitas karyawan juga di pengaruhi oleh beberapa faktor Nitisemito dalam (Annisa, 2021) :

 a. Lingkungan kerja.,b. Proses seleksi.,c. Pengawasan kerja.,d. Kepemimpinan.,e. Kompensasi.,f. Disiplin kerja

 Cara-cara Meningkatkan Produktivitas Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktvitas yaitu sebagai berikut :

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dala menghasikan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

1. Mengelola petumbuhan Peningkatan produktivitas

 Dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input daalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

1. Bekerja lebih tangkas

 Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

1. Mengurangi aktivitas

 Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

1. Bekerja lebih efektif

 Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input. Produktvitas kerja yang tinggi atau cendrung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efesiensi dan efektivitas perusahaan akan meningkat.

**c. Dimensi Produktivitas Karyawan**

Dimensi produktivitas kerja menurut (Sedamaryanti, 2011) dibagi menjadi dua:

1. Efektivitas

Dimensi efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

1. Efisiensi

Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Pengukuran dimensi berdasarkan rasio, seperti rasio maslahat / biaya, biaya / keluaran, dan biaya / waktu.

d. **Indikator Produktivitas Kerja**

 Menurut (Sedamaryanti, 2011) indikator-indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, b. Memeiliki motivasi yang positif, c. Memiliki orientasi kerja yang positif, d. Bertanggung jawab, e. Dapat bergaul dengan efektif

 Menurut Dharma dalam (Pasaribu & Anshori, 2021), indikator produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaaan

Hasil yang diperoleh dengan membandingkan jumlah karyawan dengan standard yang berlaku atau sudah ditetapkan semua perkerjaan kantor/industri

1. Kualitas pekerjaan

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

1. Ketepatan waktu

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

1. Disiplin kerja

Tenaga kerja jika mempunyai disiplin kerja akan berdampak besar bagi karyawan dan perusahaan sehingga tugas, jadwalP kerja, kebijakan perusahan dapat dipatuhi sesuai harapan setiap perusahaan

1. Semangat kerja

Semangat kerja sangat berdampak pada kegiatan karyawan apabila suatu organisasi bekerja dengan semangat, senang, ramah dengan sesama karyawan maka dapat menjadi penunjang produktivitas tinggi.

### **Kompetensi Karyawan**

1. **Pengertian Kompetensi Karyawan**

Istilah kompetensi berasal dari bahasa latin yaitu *competere* yang berarti sesuai. Konsep kompetensi dikembangkan oleh para ahli yang menunjukkan kemampuan individu untuk merespons terhadap tuntutan dari lingkungannya. Kompetensi merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, atau karakteristik individu yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Konsep kompetensi diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia bahwa pegawai harus memahami kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi, sehingga mereka dapat mengetahui apakah kompetensi mereka sesuai dengan posisi mereka saat ini atau dengan posisi yang diinginkan. Kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang merupakan yang berhubungan dengan sifat unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Karakteristik dasar berarti kompetensi yaitu bagian yang cukup mendalam dan kekal dalam kepribadian seseorang, sehingga dapat memprediksi perilaku individu dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan (Tagala, 2018)

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

 Mc Acshan dalam (Mulyasa, 2003) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Dari definisi diatas fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang, termasuk pengetahuan tentang keterampilan dan faktor internal lainnya, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.

1. **Karakteristik Kompetensi**

 Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep Diri Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
6. **Indikator Kompetensi**

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

1. Pengetahuan (*knowledge*)

 Dimana hal ini berkaitan dengan kesadaran karyawan secara kognitif. Kesadaran ini akan menuntun karyawan dalam mengidentifikasi kebutuhan belajarnya dan tindakan apa saja yang diperlukan untuk melakukan pembelajaran yang dibutuhkan oleh perusahaan.

1. Pemahaman (*understanding*)

 Tidak berbeda jauh dengan pengetahuan, pemahaman bisa dikatakan kesadaran kognitif secara lebih mendalam terkait karakteristik pekerjaan dan perusahaannya untuk mendukungnya dalam melakukan pekerjaan yang efisien dan efektif.

1. Kemampuan/ketrampilan (*skill*)

 Berbeda dengan pengetahuan dan pemahaman, kemampuan atau skill dilakukan di lapangan. Maksudnya adalah skill bersifat aplikatif sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Skill dapat membantu karyawan untuk menemukan metode kerja yang tepat untuk membantu kinerjanya.

1. Nilai (*value*)

 Standar perilaku dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka value dalam hal ini dibutuhkan untuk diyakini oleh seluruh anggota perusahaan sehingga mereka memiliki satu tujuan yang sama dan proses dalam tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Proses tersebut memiliki standar nilai seperti demokratisasi, transparansi, dan kejujuran.

1. Sikap (*attitude*)

 Sikap adalah reaksi individu terhadap stimulus yang datang secara eksternal, seperti halnya krisis ekonomi (eksternal perusahaan) dan penurunan atau kenaikan gaji (internal perusahaan). Sikap individu dalam menentukan kesukaannya dan tindakannya dalam menghadapi stimulus atau fenomena ini adalah salah satu ciri kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

1. Minat (*interest*)

 Minat sangat memengaruhi perkembangan kompetensi karyawan. Minat menjadi dasar internal untuk karyawan menumbuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan pribadinya.

 Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut (Ruky, 2006) yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

1. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

1. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

1. Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

### **Fasilitas Kerja**

1. **Pengertian Fasilitas Kerja**

 Kata fasilitas kerja berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu**.** Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam (Darma & Wulansari, 2022), fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi. 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 yang satu dari pesaing yang lainnya.

 Menurut (Moenir, 2008) fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan. Fasilitas kerja yang diberikan pada sebuah organisasi sangatlah penting, fasilitas yang diberikan dapat menunjang pekerjaan cepat selesai dan menjadi lebih maksimal. Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para karyawan, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi dapat disimpukan bahwa fasilitas kerja adalah sarana maupun prasana yang disediakan oleh suatu lembaga maupun organisasi untuk mempermudah serta membantu keberlangsungan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Fasilitas kerja dalam suatu lembaga ataupun organisasi biasanya merupakan bagian penting dalam pengerjaan tugas-tugas yang akan dikerjakan karyawan. Tanpa fasilitas kerja yang tersedia lengkap dan kualitas yang baik dapat menghambat produktivitas karyawan. Begitupun sebaliknya dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dan kualitas baik dapat mempercepat kinerja karyawan.

1. **Karakteristik Fasilitas Kerja**

 Menurut (Rosida & Sulistiyani, 2009) karakteristik dari fasilitas pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai Bentuk Fisik

 Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atu lebih dari satu tahun.

1. Memberikan Manfaat di Masa yang akan Datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yantg relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

1. **Jenis-Jenis Fasilitas Kerja**

 Menurut Sofyan dalam (Utami, 2019) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya

Merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

1. Prasarana

Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

1. Perlengkapan kantor

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

1. Peralatan inventaris

 yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

1. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
2. Bangunan

 yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

1. Alat transportasi

 yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

 Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa setiap lembaga maupun organisasi memiliki fasilitas kerja yang berbeda bentuk dan jenisnya semuanya tergantung pada jenis dan bentuk usaha yang dijalankan.

**d. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Vonny dalam (Sulistiani, Heriyanto, & Sobari, 2023) indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sesuai Kebutuhan

 Fasilatas kerja yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

1. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap

 Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

1. Mudah Digunakan

 Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus lah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

1. Mempercepat Proses

 Fasilitas Kerja yang memadai dan berfungsi dengan baikakan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan.

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Judul jurnal | Peneliti, Tahun Terbit | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 1 | Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Tri Banyan Tirta<https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMABI/article/viewFile/3099/1479> | Sulistiani, Yayak Heriyanto, Indra Sumarna Sobari (2023) | Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat Produktivitas Kerja sebesar 34,70% sedangkan sisanya 65,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ini. Hal ini menunjukkan akan pentingnya pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas kerja di PT. Tri Banyan Tirta. | Variabel independen (X) yaitu Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan | Menggunakan teknik simple random sampling |
| 2 | Pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/9289> | Septiana, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini(2021) | Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2.243 > t tabel 1.997 dengan tingkat signifikan 0.028 < 0.05 | Variabel independen (X1) yaitu Kompetensi Karyawan dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Karyawan | Variabel independen yaitu motivasi kerja dan kompensasi kerja danTeknik pengambilan sampel yaitu menggunakan simple random sampling |
| 3 | Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ardente Tangerang Selatan<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/29572> | Yan Kristian Halomoan,Retno Japanis Permatasari, Sudiarto(2023) | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 16,761 + 0,579X1. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,653 > 1,984). | Variabel independen (X) yaitu Kompetensi dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Karyawan | Penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi |
| 4 | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahtrindo, Citeurep Kabupaten Bogor<https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/62> | Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari (2022) | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: fasilitas kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 53,4% | Variabel independen (X) yaitu Fasilitas kerja dan Variabel Dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja | Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dan variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja |
| 5 | Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/4059> | Darmiah, Fatmasari, Azlan Azhari. (2023) | Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap produktivitas kerja dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja | Variabel independen (X) yaitu Kompetensi dan Fasilitas kerja dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja | Variabel independen (X) yaitu motivasi kerja |
| 6 | Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Property Area IV Makassar.<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/964> | Ajmal As’ad (2020) | Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar | Variabel independen (X) yaitu Kompetensi dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan | Variabel Independen (X) yaitu Motivasi |
| 7 | Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo<https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/1862> | Nadia Puspita Sari, Taufik Akbar, Erwin Syahputra. (2023) | Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan uji t 0,022 < 0,05. | Variabel independen (X) yaitu Fasilitas kerja dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan | Variabel independen (X) yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik |
| 8 | Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/view/5932> | Christian Kuswibowo, Catur Erty Suksesty (2021) | Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan | Variabel independen (X) yaitu kompetensi dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Karyawan | Variabel independen (X) yaitu Rekrutmen dan Pelatihan Kerja, Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Smart-PLS versi 3.0.  |
| 9 | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh<https://www.ojs.serambimekkah.ac.id/Konstruktivis/article/view/4643/3405> | Muhammad Dedi Setiawan, M. Bakri, dan Ilyas (2022) | Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai koefisien regresi fasilitas kerja (X2) sebesar 0,559, Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh | Variabel independen (X) yaitu Fasilitas Kerja dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas kerja Karyawan | Variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja  |
| 10 | Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende<https://ejurnal.undana.ac.id/glory/article/view/12797> | Anisa Ratna Dila, Tarsisius Timuneno, Clarce Sarliana Maak (2023) | Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) Thitung (4,519) > Ttabel (2,024) membuktikan bahwa fasilitasKerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KantorPERUMDA Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende. | Variabel independen (X) yaitu Fasilitas Kerja dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja | Objek Penelitian penulis dan Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. |

## **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan yang telah dikemukakan, sebagai dasar merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan model kerangka pemikiran pengaruh antar variabel penelitian dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variable bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana yang menjadi variabel bebas yaitu Kompetensi Karyawan (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) serta yang menjadi variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

1. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan

 Kompetensi merupakan sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan tentang keterampilan dan faktor internal lainnya, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

 Dalam penelitian yang dilakukan oleh Septiana, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini (2021) tentang Pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara parsial dan silmutan terhadap produktivitas kerja karyawan

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

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

 Dalam penelitian yang dilakukan oleh Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari (2022) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahtrindo, Citeurep Kabupaten Bogor, menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan silmutan terhadap produktivitas kerja karyawan

1. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

 Kompetensi dan Fasilitas Kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruh suatu produktivitas seorang karyawan, jika kompetensi didukung dengan fasilitas kerja yang memadai maka akan membuat produktivitas karyawan meningkat.

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan mengenai kompetensi dan fasilitas kerja, maka secara sistematis dapat digambarkan kerangka pemikiran konseptual seperti di bawah ini:

Kompetensi Karyawan (X1)

 H1

Produktivitas Karyawan (Y)

Fasilitas Kerja (X2)

 H2

H3

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

## **Hipotesis**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

H1: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Tunas Muda Tegal.

H2: Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Tunas Muda Tegal.

H3: Kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan diPT. Tunas Muda Tegal.

# **BAB III****METODE PENELITIAN**

## **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan dan diukur dengan memberikan simbol–simbol angka yang berbeda–beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut.

## **Populasi**

 Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah karyawan PT. Tunas Muda Tegal bagian produksi yaitu 32 karyawan.

## **Sampel**

 Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2019). Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

 Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah Nonprobabilitiy sampling dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tunas Muda Tegal yang berjumlah 32 karyawan.

## **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**

### **Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. Variabel Dependen
2. Produktivitas Kerja Karyawan

 Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara total keluaran dengan masukan tenaga kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal (Sulistiani, Heriyanto, & Sobari, 2023)

1. Variabel *independen*
2. Kompetensi Karyawan (X1)

 Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Mulyasa, 2003).

1. Fasilitas Kerja (X2)

 Fasilitas Kerja adalah merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan (Moenir, 2008).

### **Operasionalisasi Variabel**

 Dalam memudahkan penelitian dan untuk lebih terfokus pada sasaran dan tujuan penelitian, maka variabel yang digunakan penelitian ini adalah variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y), sedangkan variabel independent yaitu Kompetensi Karyawan (X1) dan Fasilitas Kerja (X2). Untuk lebih jelasnya maka Batasan dari variabel-variabel tersebut dapat kita lihat pada tabel operasional berikut ini:

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | No. Item | Skala | Sumber |
|  | Penggunaan Waktu | 1. Ketepatan waktu
 | 1-2 |  | Dharma dalam  |
|  |  | 1. Disiplin Kerja
 | 3-4 | Ordinal  | (Pasaribu & Anshori, 2021) |
| Produktivitas karyawan (Y) | Hasil kerja | 1. Kuantitas pekerjaan
 | 5-7 |  |  |
|  |  | 1. Kualitas pekerjaan
 | 8-9 |  |  |
|  | Kompetensi Intelektual | 1. Pengetahuan
 | 1-2 |  | Gordon dalam (Sutrisno, 2016) |
| Kompetensi karyawan (X1) |  | 1. Pemahaman
 | 2-4 | Ordinal  |  |
|  | Kompetensi sosial | 1. Nilai
 | 5-6 |  |  |
|  |  | 1. Sikap
 | 7-9 |  |  |
| Fasilitas kerja (X2)  | Fasilitas perlengkapan kerja | 1. Sesuai kebutuhan
 | 1-2 |  | Vonny dalam (Sulistiani, Heriyanto, & Sobari, 2023) |
|  |  | 1. Peralatan dan perlengkapan lengkap
 | 3-4 | Ordinal  |  |
|  | Fasilitas alat kerja | 1. Mempercepat proses
 | 5-6 |  |  |
|  |  | 1. Mudah digunakan
 | 7-9 |  |  |

## **Metode Pengumpulan Data**

Ada beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Berikut merupakan beberapa metode pengumpulan data yang digunakan :

### **Observasi**

 Observasi ialah suatu proses memperoleh data informasi dari tangan pertama, dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian ialah PT. Tunas Muda Tegal.

### **Wawancara**

 Wawancara merupakan suatu metode mendapatkan informasi yang bertujuan untuk penelitian dengan cara memberikan tanya jawab antara pewawancara dengan narasumber (atasan dan karyawan), dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur untuk memperoleh data dan informasi tentang kompetensi karyawan dan fasilitas kerja dan Produktivitas Karyawan

### **Kuesioner**

Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner ialah teknik mengumpulkan data-data yang dilaksanakan dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup pada karyawan PT.Tunas Muda Tegal

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini ialah skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2017) skala *Likert* digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, dan tanggapan individu atau kelompok individu mengenai fenomena sosial. Pada penelitian ini digunakan skala Likert karena instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga hasilnya dikelompokkan dalam skala data yaitu data ordinal interval. Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban dengan urutan antara lain :

 Sangat Setuju (SS) : 5 poin

 Setuju (S) : 4 poin

 Netral (N) : 3 poin

 Tidak Setuju (TS) : 2 poin

 Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 poin

 Skala *Likert* pada penelitian ini diperoleh dari responden yang menentukan salah satu dari jawaban yang terdapat pada kuesioner. Nilai yang didapatkan akan dijumlah, kemudian jumlah nilai tersebut menjadi nilai total yang akan diartikan sebagai tingkatan responden dalam skala *Likert*

 Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner (Angket), pada penelitian ini menggunakan dua variabel *independen* yaitu kompetensi karyawan dan fasilitas kerja, sedangkan pada variabel *dependen* terdapat satu variabel yaitu produktivitas karyawan.

## **Uji Validitas dan Realiblitas Instrumen Penelitian**

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian (Ghozali, 2018) suatu instrumen penelitian diartikan valid jika pertanyaan pada instrumen penelitian dapat menjelaskan variabel yang akan dilakukan pengujian oleh instrumen. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian yang dihasilkan dapat diartikan valid jika terdapat persamaan antara data yang diperoleh dengan data sesungguhnya yang didapatkan dari obyek penelitian.

 Uji validitas menggunakan validitas konstruksi (*construct validity*) dengan teknik product moment dirumuskan sebagai berikut:

$$r\_{xy}=\frac{N\sum\_{}^{}XY-\left(\sum\_{}^{}X\right)\left(\sum\_{}^{}Y\right)}{\sqrt{\left(N\sum\_{}^{}X^{2}-\left(\sum\_{}^{}X\right)^{2}\right)\left(N\sum\_{}^{}Y^{2}-\left(\sum\_{}^{}Y\right)^{2}\right)}}$$

 Perhitungan tersebut bisa dilihat mempunyai nilai validitas pada setiap batir pertanyaan. Kriteria validitas yaitu apabila r hitung > tabel, artinya pernyataan dikatakan valid, tetapi apabila r hitung ≤ tabel artinya pernyataan dikatakan tidak valid. Kriteria uji validitas didapat dari perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 pada taraf signifikan 5%.

df = n-2 = 32-2 = 30 (0,3494)

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat pengukuran instrumen yang menguji keakuratan dan ketepatan dari alat ukur dalam suatu penelitian. Suatu pengukuran dapat diterima apabila diukur dalam beberapa kali dengan subyek yang sama dan hasil pengukuran konsisten. Menurut (Ghozali, 2018) uji reliabilitas ialah teknik yang digunakan untuk mengukur suatu instrumen penelitian yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari individu terhadap pernyataan akan menghasilkan hasil yang relatif sama.

Dalam mengukur instrumen uji reabilitas yang tinggi ataupun sebaliknya dapat menggunakan beberapa cara, yaitu dengan beberapa rumus yaitu: *Spearman Brown, Flanagon, Rulon*, K-R 20, K-R 21, Hoyt, dan rumus *Alpha Cronbach Coefficient*. Pada penelitian ini dalam menguji uji reabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach Coefficient* dengan program SPSS. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Menurut Adamson dalam (Yusup, 2018) rumus *Alpha Cronbach Coefficient* dilakukan untuk menguji instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$r\_{11}$ = $\left(\frac{k}{k-1 }\right)\left(1-\frac{\sum\_{}^{}σ\_{b}^{2}}{σ\_{t}^{2}}\right)$

Keterangan :

$r\_{11}$ : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum\_{}^{}σ\_{b}^{2}$ : Jumlah varian butir

$\sum\_{}^{}σ\_{t}^{2}$ : Jumlah varian total

## **Metode Analisis Data**

Penelitian kuantitatif teknik analisis data menggunakan statistik, pada penelitian ini metode untuk menganalisis data yang digunakan ialah metode analisis regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2017) analisis data yaitu tahapan yang dilakukan ketika data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul

### **Metode Suksesive Interval**

Pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner serta data yang didapatkan merupakan data ordinal. Sedangkan pada regresi linier berganda diperlukan data interval. Untuk itu diperlukan Metode Suksesive Interval (MSI) yaitu metode yang digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval.

Proses merubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval dengan melakukan perubahan proporsi kumulatif setiap perubah pada kategori menjadi nilai kurva normal bakunya.

Menurut Al-Rasyid dalam (Suliyanto, 2018) langkah-langkah mentransformasi data ordinal menjadi data interval adalah sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban masing-masing kategori.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut:
5. Diasumsikan bahwa kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran nilai baku (Z).
6. Jika nilai proporsi kumulatif (PK) lebih dari 0,5 maka digunakan nilai PK = 1-$PK\_{n}$.
7. Menghitung densitas nilai Z, dengan menggunakan tabel ordinat nilai kurva.
8. Menghitung nilai skala (scale value) dengan rumus:

SV *=* $\frac{Density at Lower Limit-Density at Upper Limit}{Area Below Upper limit-Area Below Lower Limit}$

1. Mentranformasikan nilai skala (scale value) menjadi skala interval.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk menganalisis data apakah dapat digunakan uji regresi atau tidak. Dalam menggunakan uji asumsi klasik data harus memenuhi syarat asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

 Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai nilai distribusi normal atau tidak. Menururt (Ghozali, 2018) uji normalitas ialah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai nilai distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* untuk mendeteksi residual terdistribusi normal atau tidak. Dengan nilai signifikan >0.05 maka variabel bisa dikatakan terdistribusi normal, apabila nilai signifikan.

1. Uji Multikolinearitas

 Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (*independen*) dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mempunyai korelasi diantara variabel bebas (*independen*). Apabila variabel bebas (*independen*) saling berhubungan artinya variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas (*independen*) adalah nol.

 Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R2 yang dihasilkan dari suatu model regresi memiliki empiris yang sangat tinggi, akan tetapi individual dari tiap variabel bebas (independen) banyak yang tidak signifikan dalam mempengaruhi variabel.
2. Menganalisis matriks korelasi tiap variabel independen, jika antar variabel bebas (independen) memiliki korelasi yang cukup tinggi (pada umumnya di atas 0,90), maka hal ini terdapat indikasi adanya multikolinieritas, selain itu multikolinieritas juga bisa disebabkan dari akibat efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, serta *variance inflation factor* (VIF). Keduanya menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai toleran yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, hal ini karena (VIF=1/*Tolerance*). Nilai *cutoff* yang menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Jadi setiap peneliti harus dapat menemukan tingkat kolonieritas yang dapat ditoleransi yaitu 0,10 dengan tingkat kolonieritas 0,95.
4. Uji Heteroskedastisitas

 Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians (*variance*) pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018). Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain masih ada, maka disebut Homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi Heterokedastisitas atau yang terjadi Homokedastisitas. Dari banyak data *crossection* yang mengandung heterokedastisitas karena data tersebut mengandung data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

 Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu melihat grafik plot, uji *park*, uji *glejser,* dan uji *white*. Dasar analisis untuk menguji heteroskedastisitas dengan grafik plot, antara lain:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang akan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

 Analisis regresi merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui keterikatan variabel *dependen* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independen* (bebas), yang mempunyai tujuan untuk menduga dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel *dependen* berdasarkan nilai variabel *independen* yang diketahui (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen maka teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Rumus matematis yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

Y = α + $β\_{1}X\_{1 }+ β\_{2}X\_{2}+e$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

α = Konstanta

$β\_{1,2}$ =Koefisien regresi, yang membuktikan angka kenaikan atau penyusutan variabel terikat (Y) yang dilandaskan pada variabel bebas (X).

$X\_{1}$ = Kompetensi Karyawan

$X\_{2}$ = Fasilitas Kerja

$e$  *= Error Disturbances*

### **Uji Parsial (Uji T)**

 Menurut (Ghozali, 2018) uji statistik t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menjelaskan variabel *dependen.* Pada penelitian ini ialah untuk menguji secara parsial apakah variabel independen kompetensi karyawan (X₁) dan fasilitas kerja (X₂), berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas karyawan (Y). Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi hipotesis

Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel kompetensi karyawan dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan

$H\_{o}$ = $β\_{1}$ = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Muda Tegal

$H\_{1}$=$ β\_{1}\ne $0, Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Muda Tegal

$H\_{o}$ = $β\_{2}$ = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Muda Tegal

$H\_{1}$=$ β\_{2}\ne $0, Terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Muda Tegal

1. Taraf Signifikan

 Untuk menguji taraf signifikan akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (α = 0,05)

1. Kriteria pengujian



Gambar 1
Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji T)

 Ho diterima apabila –ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila -thitung < ttabel atau thitung >ttabel

1. Menghitung nilai t hitung

 Kesalahan standar estimasi (*standard error of estimate*) dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$S\_{Y.X.}=$ $\sqrt{\frac{\sum\_{}^{}Y^{2}-a. \sum\_{}^{}Y-b.\sum\_{}^{}XY}{n-2}}$

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

$$Sb= \frac{S\_{Y.X}}{\sqrt{\sum\_{}^{}X^{2}-\frac{\sum\_{}^{}\left(X\right)^{2}}{n}}}$$

Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut:

$$thitung= \frac{b- β}{Sb}$$

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = *Standard error of the regression coefficient*

$S\_{Y.X}$ = standar error setiap variabel

1. Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak

### **Uji Simultan (Uji F)**

 Menurut (Ghozali, 2018) Uji F adalah pengujian koefisien regresi secara uji serentak, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama

 Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompetensi karyawan dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

1. Formulasi Hipotesis

Rumusan hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya

$H\_{o}$ = $β\_{1},β\_{2}=0,$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan dan fasilitas kerja, secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Muda Tegal

$H\_{α}$=$β\_{1},β\_{2}\ne 0, $ Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Muda Tegal

1. *Level Of Significance*

*Level Of Significance* yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau (α =5%)

1. Kriteria Pengujian Hipotesis
2. Jika mempunyai nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Jika mempunyai nilai signifikansi 0,05 > maka tidak terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen
4. Menghitung nilai F

Nilai Fhitung dapat dicari dengan rumus :

$$F\_{hitung}=\frac{JK\_{reg}-K}{\left(\frac{JK\_{res}}{}\left(n-k-1\right)\right)} $$

Keterangan :

 $JK\_{reg}$ = Jumlah kuadrat regresi

$JK\_{res}$ = Jumlah kuadrat residu

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dimana:

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus:

$JK X\_{1}$ Y = $\sum\_{}^{}X\_{1 }Y-\frac{\sum\_{}^{}X\_{1}\sum\_{}^{}Y}{N}$

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus:

$$JK Y= \sum\_{}^{}Y^{2}-\frac{\left(\sum\_{}^{}Y\right)^{2}}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

$JK\_{reg}=b \left(JK X\_{1 }Y\right)$

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus:

$$JK\_{res}=JK Y- JK\_{reg}$$

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak

### **Analisis Koefisien Determinasi** $\left(Kd\right)$

 Analisis determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial (Sugiyono, 2018:201). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol (0) dan satu (1). Nilai koefisien determinasi yang kecil (0) merupakan variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* yang sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu (1) merupakan variabel *independen* yang memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2018)

 Dalam kenyataan nilai adjusted R² dapat bernilai negatif, meskipun yang diinginkan bernilai positif. Jika dalam uji empiris yang diperoleh nilai adjust R² negatif, maka nilai *adjusted* R² dianggap bernilai nol (0). Secara matematis jika nilai R² = 1 Adjusted R² = R² = 1 sedangkan jika nilai R² = 0, maka adjusted R² = (1- k) / (n-k). Jika k > 1, maka Adjusted R² akan bernilai negatif.

 Analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

 Kd = $r^{2}$ × 100%

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi