



**PENGARUH FASILITAS KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
DI CV. AGROSARI MARGOSARI FARM KABUPATEN KENDAL
(Studi kasus pada karyawan CV. Agrosari Margosari Farm
di wilayah Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal)**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Yulias Cahya Putra

NPM. 19.51.0011

Dosen Pembimbing

Nunuk Supraptini, S.E.M.M

NIDN. 0614086601

Fajar Suryatama. S. Sos. S.E.M.M

NIDN. 0622047503

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN**

DI CV. AGROSARI MARGOSARI FARM KABUPATEN KENDAL

**(Studi kasus pada karyawan CV. Agrosari Margosari Farm
di wilayah Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal)**

Oleh :

Yulias Cahya Putra

NPM : 1951.00.11

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

21. Agustus 2023.

Dosen Pembimbing Utama



Nunuk Supraptini, S.E.M.M

NIDN. 0614086601

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S.Sos. S.E.M.M

NIDN. 0622047503

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M. Si

NIDN. 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
DI CV. AGROSARI MARGOSARI FARM KABUPATEN KENDAL
(Studi kasus pada karyawan CV. Agrosari Margosari Farm
di wilayah Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal)**

Di susun oleh:

Yulias Cahya Putra

NPM : 19.51.0011

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
tanggal.....15 September. 2023.

Tim penguji,
Ketua



Prof. Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M

NIDN.0606056901

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, S.E.M.M

NIDN. 0614086601



Fajar Suryatama, S. Sos. S.E.M.M

NIDN. 0622047503

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia berperan aktif dalam segala proses yang ada di perusahaan ataupun organisasi, karena manusia menjadi perencana dan menjadi penentu terwujudnya tujuan organisasi. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan telur untuk pemenuhan konsumsi protein, semakin memantapkan CV. Agrosari Farm sebagai perusahaan yang menyediakan telur lokal dengan harga terjangkau dan mutu terjamin. Produktivitas karyawan merupakan masalah yang tidak lepas dari kehidupan organisasi atau perusahaan, karena produktivitas digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: 1. uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, 2. uji kolerasi terdiri dari kolerasi sederhana dan kolerasi berganda, 3. uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4. uji determinasi, 5. uji t, 6. uji F

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 4,818 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,012 dan memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti fasilitas kerja pengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Variabel karakteristik individu memiliki nilai t_{hitung} 2,844 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,012 dan memiliki nilai signifikan 0,007 < 0,05 yang berarti karakteristik individu pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,147 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan 0,037 < 0,05 yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan bersama-sama memiliki berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 27,332 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,81 dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 yang memiliki arti bahwa fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resources plays an active role in all processes in a company or organization, because humans become planners and determine the realization of organizational goals. Along with the increasing need for eggs to fulfill protein consumption, CV is increasingly strengthening. Agrosari Farm is a company that provides local eggs at affordable prices and guaranteed quality. Employee productivity is a problem that cannot be separated from organizational or company life, because productivity is used as a measure of success in achieving goals. The aim of this research is to determine the influence of work facilities, individual characteristics and job satisfaction on employee work productivity at CV. Agrosari Margosari Farm, Kendal Regency.

The research method used is quantitative. The data collection technique uses a questionnaire processed with the SPSS version 25 application. The data analysis method used in this research is to use: 1. instrument test consisting of validity and reliability tests, 2. correlation test consisting of simple correlation and multiple correlation, 3. Regression tests consist of simple regression and multiple regression, 4. determination test, 5. t test, 6. F test

The research results show that the work facilities variable (X1) has a t value of 4.818 which is greater than the t table of 2.012 and has a significant value of $0.000 < 0.05$, which means work facilities have a significant positive influence on the employee work productivity variable. The individual characteristics variable has a t value of 2.844 which is greater than the t table of 2.012 and has a significant value of $0.007 < 0.05$, which means that individual characteristics have a significant positive influence on the employee job satisfaction variable. The job satisfaction variable has a tcount value of 2.147 $>$ ttable of 2.012 with a significant value of $0.037 < 0.05$, which means there is a significant influence between the job satisfaction variable (X3) on employee work productivity. The variables of work facilities, individual characteristics and job satisfaction simultaneously have an influence on employee work productivity with an Fcount value of 27.332 which is greater than Ftable 2.81 and has a significant value of 0.000 which is smaller than 0.005 which means that work facilities, characteristics individual and job satisfaction simultaneously influence employee work productivity at CV. Agrosari Margosari Farm, Kendal Regency. From the research results it can be concluded that the variables of work facilities, individual characteristics and job satisfaction partially and simultaneously influence employee work productivity.

Keywords: Work Facilities, Individual Characteristics, Job Satisfaction, and Employee Work Productivity

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*Ketika dunia jahat kepadamu, maka berusahalah untuk menghadapinya, karena tidak ada orang yang membantumu jika kau tidak berusaha **“RORONOA ZORO”***

*Sendiri Adalah Kata Lain Dari Luar Biasa **“LING”***

*Jangan Pernah Meremehkan Diri Sendiri, Karena Diri Sendiri Ada Kelebihan Tersendiri **“PORTGAS D ACE”***

*Bukankah Banyak Yang Bilang, Jika Kita Melakukan Hal Yang Baik, Maka Akan Menghasilkan Hal Yang Baik Pula **“TRAFALGAR D WATER LAW”***

PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk Ibu Kasiyami yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus.
2. Untuk kakak saya Yogha Rahmanda Putra
3. Untuk adik saya Sabrina Putri Pangesti
4. Untuk memberikan motivasi teman-teman saya agar bisa membangkitkan kobaran semangat untuk menyelesaikan skripsi; Ragil M.W.P, Bima E.S.P, M. Hasyim, dan Tegar D.N.D.
5. Untuk support sistem saya Novita Cesar Yudhea

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	1
ABSTRAK	3
<i>ABSTRACT</i>	4
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	5
DAFTAR ISI	6
DAFTAR TABEL	8
DAFTAR GAMBAR	9
KATA PENGANTAR	10
BAB I	12
PENDAHULUAN	12
A. Latar Belakang Masalah	12
B. Rumusan Masalah	22
C. Tujuan Penelitian	22
D. Manfaat Penelitian	23
E. Definisi Operasional	23
F. Sistematika Penulisan	24
BAB II	26
LANDASAN TEORI	26
A. Kajian Pustaka	26
1. Produktivitas Kerja Karyawan	26
2. Fasilitas Kerja	35
3. Karakteristik Individu	38
4. Kepuasan Kerja	43
B. Penelitian Terdahulu	47
C. Kerangka Pikir	49
A. Hipotesis	49
BAB III	51
METODE PENELITIAN	51

A. Jenis Penelitian.....	51
B. Lokasi Penelitian.....	51
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	51
D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian	54
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV	69
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Hasil Penelitian	69
1. Gambaran Umum Perusahaan	69
2. Analisis Data	72
B. Pembahasan.....	87
BAB V.....	91
KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	13
Tabel 2.1.....	47
Tabel 3.1.....	55
Tabel 3.2.....	58
Tabel 3.3.....	61
Tabel 3.4.....	63
Tabel 4.1.....	70
Tabel 4.2.....	71
Tabel 4.3.....	71
Tabel 4.4.....	72
Tabel 4.5.....	74
Tabel 4.6.....	76
Tabel 4.7.....	77
Tabel 4.8.....	78
Tabel 4.9.....	79
Tabel 4.10.....	81
Tabel 4. 11.....	82
Tabel 4.12.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	49
Gambar 3.1	67
Gambar 3.2	68
Gambar 4.1	83
Gambar 4.2	84
Gambar 4.3	85
Gambar 4.4	87

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul Pengaruh fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis menjalankan studi. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Dr. Drs. Hono Sedjati, S.H, M. Hum., selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan studi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M. Si, Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.
3. Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.
4. Nunuk Supraptini, S.E.M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan pada penulis dalam menyelesaikan proposal ini dan dengan

keikhlasan dan ketelitian memberikan bimbingan baik berupa motivasi dan masukan bagi penulisan proposal skripsi ini.

5. Fajar Suryatama. S. Sos. S.E.M.M selaku pembimbing pendamping yang dengan kesabaran membimbing dan mengarahkan peneliti baik saran dan petunjuk dari awal hingga akhir guna penyusunan proposal skripsi ini.
6. Kedua orang tua dan saudara-saudaraku yang menemani dengan penuh pengertian selama penulis menyelesaikan studi.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf pegawai FEB Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan proposal skripsi ini.
8. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen dan berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan sehingga penulis selesai studi.

Teriring doa semoga kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala dari Allah SWT. Atas bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Kritik dan saran yang membangun penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amin

Ungaran,



Yulias Cahya Putra

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor utama serta menjadi penggerak dalam perusahaan maupun organisasi dan tidak dapat digantikan oleh alat maupun teknologi yang canggih sekalipun. Dalam organisasi atau perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) bekerja sebagai penggerak, sumber inspirasi, serta menjadi otak perusahaan agar dapat berjalan sesuai perencanaan yang telah dibuat. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan aktif dalam segala proses yang ada di perusahaan ataupun organisasi, karena manusia menjadi perencana dan menjadi penentu terwujudnya tujuan organisasi.

CV. Agrosari Farm merupakan salah satu perusahaan yang bergerak disektor peternakan yang telah berdiri lebih dari 30 tahun. Area distribusi CV. Agrosari Farm saat ini meliputi; Jawa Tengah, Kalimantan Barat, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur. Untuk memenuhi distribusi telur wilayah Jawa Tengah, salah satunya dari CV. Agrosari Margosari Farm yang terletak di desa Tabet Krajan, Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan telur untuk pemenuhan konsumsi protein, semakin memantapkan CV. Agrosari Farm Kabupaten Kendal sebagai perusahaan yang menyediakan telur lokal dengan harga terjangkau dan mutu terjamin. Pekerjaan yang

dilaksanakan oleh seorang karyawan merupakan tugas yang dibebankan untuk diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan dari pekerjaan tersebut. Perusahaan yang bergerak dalam sektor peternakan ayam petelur memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan lainnya untuk dapat mencapai laba yang optimal. Hal tersebut diwujudkan dengan pemenuhan kebutuhan pendukung karyawan profesional pada bidang kerjanya masing-masing. Karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal berjumlah 50 pegawai meliputi kepala farm, supervisor, koordinator, admin kantor, admin gudang, maintenance, operator dan satpam.

Berikut adalah daftar karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm.

Tabel 1.1
Karyawan CV Agrosari Margosari Farm

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Farm	1
2	Supervisor	2
3	Koordinator	1
4	Administrasi Kantor	1
5	Administrasi Gudang	1
6	Operator Kandang	23
7	Operator Gudang	16
8	Operator Kebersihan	1
9	Operator Dapur	1
10	Satpam	3
Jumlah		50

Sumber: Data Karyawan CV Agrosari Margosari Farm 2023

Produktivitas karyawan merupakan masalah yang tidak lepas dari kehidupan organisasi atau perusahaan, karena setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Produktivitas digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan.

Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini menurut Hasibuan yang dikutip dalam Novitasari (2018), sedangkan Menurut Sutrisno (2016) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Indikator pengukur berhasil atau tidaknya produktivitas suatu perusahaan adalah kemampuan, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Secara fundamental, ada dua standar utama untuk mengukur produktivitas, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif, sedangkan secara nilai produktivitas diukur atas dasar kemampuan dan sikap perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan produktivitas kerja yang tinggi diharapkan aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuannya. Tetapi, yang terjadi di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal tidak demikian. Berdasarkan observasi oleh peneliti, produktivitas kerja karyawan masih belum maksimal terbukti dengan adanya jam lembur yang membengkak diakibatkan pada saat pengambilan telur yang seharusnya di

mulai dari jam 09.00 menjadi jam 10.00, selain saat pengambilan telur yang tidak tepat waktu, terlalu menyepelekan pekerjaan menjadi permasalahan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Dilihat pada saat penimbangan telur, operator cenderung kurang memperhatikan adanya telur yang pecah dalam tray sehingga mengakibatkan bau yang tidak sedap saat penyortiran di CV. Agrosari Farm bagian gudang pusat. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penggunaan fasilitas yang efektif dan efisien mampu mempermudah karyawan.

Sebagaimana pendapat dari Nisa (2018) menyatakan fasilitas dapat diartikan sebagai sarana dan prasarana yang memberikan kemudahan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Produktivitas dapat ditunjang dengan fasilitas kerja yang memadai untuk membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Moekijat dalam Putri (2020) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017). Dengan demikian pentingnya peran fasilitas kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan agar termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meliputi seragam

kerja yang disediakan oleh perusahaan, suku cadang yang lengkap, adanya jaminan kesehatan dan jenjang karir.

Pada CV. Agrosari Margosari Farm, masalah yang terjadi adalah suku cadang yang kurang lengkap menjadi permasalahan. Hal ini juga terjadi pada fasilitas yang lain seperti, jika terjadi kerusakan aki atau mesin yang digunakan saat proses produksi, maka CV. Agrosari Margosari Farm terlebih dahulu harus melalui proses order ke kantor pusat yang membutuhkan waktu 3-7 hari barang itu datang. Dalam hal jaminan kesehatan bagi operator CV. Agrosari Margosari Farm saat ini masih belum terfasilitasi, padahal operasional di CV. Agrosari Margosari Farm sangat berisiko terkena amonia dari kotoran ayam yang dapat mengganggu kesehatan.

Pemberian fasilitas yang lengkap dapat mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, fasilitas yang kurang lengkap dapat menghambat proses operasional. Akibatnya, target yang di tentukan perusahaan tidak tercapai. Untuk itu, perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang lengkap agar proses produksi dapat berjalan dengan baik dan lancar. Merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2020) menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Subentra Kota Pekanbaru.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu karakteristik individu. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan manusia

menyikapi dengan cara yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Produktivitas setiap individu juga berbeda-beda, tergantung pada karakteristik masing-masing individu.

Karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya (Mauley, 2019). Sedangkan menurut Sukmawati (2022) karakteristik individu adalah sifat yang melekat pada diri seseorang dan karakter yang menggambarkan keadaan sebenarnya yang dapat ditunjukkan dan dapat membedakan individu satu dengan individu lainnya. Karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja dalam (Rahman et al., 2022)

Dalam mengukur karakteristik individu indikatornya adalah kemampuan karyawan, kebutuhan, nilai, sikap, minat, nilai dan efisiensi. Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, dan minat. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Permasalahan yang terjadi di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal tentang karakteristik individu adalah kurangnya

kemampuan dalam menjalankan pekerjaan meliputi; pemberian pakan masih banyak yang berceceran mengakibatkan *feed conversion ratio* pada ayam tidak sesuai. Selain pemberian pakan, pengambilan telur yang kurang berhati-hati menyebabkan terjadinya banyak telur yang menjadi barang sortiran (BS). Hal ini dapat menurunkan produksi telur utuh, karena harga jual telur utuh lebih mahal daripada telur barang sortiran (BS). Permasalahan lain di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal adalah setiap individu masih muncul sikap egois ketika bekerja, seperti contoh pada saat kondisi hujan, pakan yang seharusnya sudah di bongkar di kandang menjadi terhambat karena hujan tersebut, karena pakan yang basah menjadikan pakan cepat membusuk. Dalam kondisi ini beberapa operator yang sudah di jadwalkan diwajibkan untuk lembur, tetapi sebagian mereka memilih untuk tidak lembur di karenakan alasan pribadi.

Karakteristik individu dalam perusahaan menjadikan pencapaian target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam, ada individu yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik ada juga yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan kurang baik. CV. Argosari Margosari Farm Kabupaten Kendal perlu memperhatikan kemampuan setiap individu. Karena ini akan berdampak pada produktivitas kerja yang akan dihasilkan supaya individu tersebut lebih berhati-hati dan lebih teliti lagi dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, individu yang memiliki sifat egois harus bisa meredam sifat egois tersebut agar tidak berdampak pada pekerjaan. Merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh

Fitri (2017) menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian redaksi pada PT Masa Kini Mandiri Bandar Lampung.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional para tenaga kerja tentang nilai balas jasa sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada mereka yang sesuai dengan harapan dan keinginannya. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan haruslah diperhitungkan agar dapat menciptakan suatu peningkatan atau kemajuan suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan attitude yang muncul sesuai balas jasa terhadap kondisi kerja karyawan menurut (Hartatik, 2014).

Menurut Robbins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Karenanya, maka kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri dan kepuasan atas ganjaran yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa preferensi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, karena adanya perbedaan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kepuasan kerja akan semakin tinggi apabila terdapat beberapa item yang telah dikerjakan karyawan

sesuai dengan kompetensinya dan perusahaan memberikan penghargaan atas hal tersebut sesuai dengan harapannya. Karyawan yang merasa kepuasan kerja terpenuhi cenderung bertahan bekerja untuk perusahaan yang ditempatinya bekerja dan terus memberikan yang terbaik. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan sangatlah penting karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil observasi, bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan pada CV. Agrosari Margosari Kabupaten Kendal sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Ada beberapa faktor penyebab hal tersebut diantaranya adalah kurangnya efisiensi kerja karyawan seperti contoh pada saat program vaksinasi ayam, operator memilih mengerjakan vaksinasi secara terpisah, padahal bila dilakukan bersama-sama akan lebih cepat selesai. Selain kurangnya efisiensi kerja, kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi juga menjadi permasalahan. Hal ini dikarenakan karyawan mengharapkan penghargaan atas pencapaian kinerja mereka, karena mayoritas bekerja berhubungan dengan kesehatan mereka dan upah yang masih di bawah UMR Kendal. Dari permasalahan tersebut karyawan menunjukkan sikap ketidakpuasan yang terimplementasi dalam *attitude*, loyalitas, tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerja. Potensi yang karyawan miliki tidak mampu mereka kembangkan dalam melakukan pekerjaan sehingga secara otomatis

karyawan tersebut tidak dapat fokus secara totalitas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja bagi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan tersebut memberikan kontribusi kerja yang baik bagi perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi yang akan menguntungkan perusahaan. Jika perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan timbul rasa kecewa dan tidak ada gairah untuk bekerja sehingga akan menurunkan produktivitas kerjanya. Dari sinilah peran perusahaan untuk bisa menciptakan suasana dan juga memberikan apresiasi untuk bisa mendorong kepuasan kerja bagi karyawan. Merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaiman (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Sehubungan dengan hal diatas yang bertitik tolak pada konsekuensi pentingnya produktivitas karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm, maka penulis termotivasi untuk membahas dari uraian diatas dengan mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Agrosari Margosari Farm?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Agrosari Margosari Farm?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Agrosari Margosari Farm?
4. Apakah fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Agrosari Margosari Farm ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Agrosari Margosari Farm.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas karyawan CV. Agrosari Margosari Farm.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Agrosari Margosari Farm.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Agrosari Margosari Farm.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan baru dan wawasan baru, khususnya pada saat melakukan penelitian pada masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, serta saat melakukan penelitian dilapangan secara langsung.
2. Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm.
3. Bagi akademik, dapat sebagai salah satu referensi ilmu kajian yang memperkaya dan diaplikasikan dalam ilmu ekonomi.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Definisi operasional diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan penafsiran makna yang berbeda. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Maka dikemukakan setiap variabel sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja (X1) adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017).
2. Karakteristik individu (X2) Karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi

dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja (Rahman et al., 2022).

3. Kepuasan kerja (X3) Robbins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.
4. Produktivitas karyawan (Y) Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan sistematika proposal dalam penelitian adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada pendahuluan di uraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini di uraikan tentang kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data responden, karakteristik responden, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang uraian kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan baik itu perusahaan besar ataupun UMKM akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan berbagai hal yang dianggap membantu dan dapat memfasilitasi karyawannya agar dapat bekerja secara produktif dan juga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan. Perusahaan pasti menginginkan seorang karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi sehingga ia dapat menghasilkan output secara maksimal.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap karyawan agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat tergolong produktif apabila dirinya dapat menghasilkan output yang maksimal dengan batas waktu yang telah ditentukan. Terdapat berbagai macam definisi produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli. Berikut definisi produktivitas menurut beberapa ahli. Produktivitas berasal dari kata produktif yang berarti mampu menghasilkan atau mendatangkan. Sedangkan produktivitas menurut Bahasa (2008) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI adalah kemampuan untuk menghasilkan

sesuatu daya produksi. Dalam penelitian Pustaka yang dikutip dari Sutrisno (2017) menyatakan bahwa produktivitas pada dasarnya adalah sebuah keinginan untuk menjadi lebih baik dari kemarin, dan juga hari ini lebih baik untuk hari esoknya. Yin Kimsean yang dikutip dari Pitriyani (2020) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Beberapa ahli berpendapat tentang berbagai jenis definisi tentang produktivitas itu sendiri. Sunyoto dalam Parashakti1 & Noviyanti (2021) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sedangkan menurut Ii et al., (2010) Produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai cita-cita di perusahaan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya. Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya

diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Dari definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sebuah kemampuan seorang karyawan untuk dapat menghasilkan hasil kerja atau output yang maksimal dengan kesesuaian waktu yang diberikan dan selalu berusaha untuk menjadikan pekerjaannya memiliki kualitas yang lebih baik untuk hari-hari selanjutnya. Serta dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal guna menghasilkan hasil kerja atau output yang maksimal pula. Dengan demikian secara berkelanjutan dapat menciptakan sikap kerja yang produktif bagi karyawan tersebut.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut ataupun berasal dari luar diri seperti lingkungan kerja, perubahan teknologi dan masih banyak hal lainnya. Beberapa ahli menyatakan terdapat banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti yang dikutip dalam Pustaka (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendidikan. Sebagian besar orang yang memiliki Pendidikan diatas rata-rata tentunya memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan. Hal tersebut akan menciptakan kesadaran tentang pentingnya

produktivitas ketika bekerja. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi juga melakukan hal hal produktif ketika sedang melaksanakan kewajibannya.

- 2) Ketrampilan. Jika pegawai memiliki ketrampilan yang baik ia akan mampu memanfaatkan dan menggunakan fasilitas kerja yang tersedia. Dengan begitu hasil kerja yang dicapai bisa maksimal. Sebuah ketrampilan akan tercipta jika karyawan memiliki kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
- 3) Disiplin. Sikap disiplin akan menjadikan seorang pegawai dapat bekerja secara lebih serius untuk perusahaannya. Dan mampu memenuhi target yang telah ditentukan.
- 4) Sikap mental dan etika kerja. Dengan sikap mental dan etika kerja yang dimiliki, pegawai dapat menciptakan rasa tanggung jawab yang besar terhadap apa yang dilakukan dan dapat bersungguh – sungguh menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.
- 5) Motivasi. Salah satu hal penting yang harus dimiliki pegawai. Dengan adanya dorongan baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar untuk membantu mengeluarkan gairah dan antusiasme dalam bekerja.
- 6) Gizi dan kesehatan. Pemenuhan gizi bagi pegawai akan menunjang kesehatannya juga. Ketika kedua hal tersebut

terpenuhi maka kebutuhan fisik pekerja akan terpenuhi dan mampu menjalankan kewajibannya dengan penuh semangat.

- 7) Tingkat penghasilan. Jika tingkat penghasilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan akan mampu menciptakan kepuasan kerja dan berdampak pada produktivitas karyawan yang akan semakin tinggi.
- 8) Jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikannya kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Serta memberikan rasa aman bagi pegawai ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan ketika bekerja, sehingga mendorong kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.
- 9) Lingkungan dan iklim kerja. Hal yang dapat mendorong dan menciptakan suasana nyaman dan senang ketika bekerja adalah lingkungan dan iklim kerja yang baik. Ketika pegawai merasa senang dan nyaman secara bertahap akan membantu meningkatkan produktivitas.
- 10) Hubungan industrial Pancasila. Merupakan sebuah hubungan industri yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila. Pada akhirnya dapat mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur tanpa adanya perbudakan di tempat kerja. Sehingga dapat menjunjung tinggi harkat dan martabat pegawai dan mampu memberikan partisipasi aktif guna meningkatkan produktivitas kerjanya.

- 11) Teknologi. Pemanfaatan teknologi yang ada dan telah berkembang dengan pesat dapat membantu meningkatkan output kerja yang dihasilkan, dengan berbagai kecanggihan yang ditawarkan mampu meminimalisir adanya pemborosan bahan baku dan juga meminimalisir pemborosan waktu. Ketika outputnya tinggi maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
- 12) Sarana produksi. Jika sarana produksi yang disediakan memiliki kualitas yang baik dapat meminimalisir terjadinya pemborosan bahan produksi. Namun jika sarananya kurang dapat memungkinkan terjadinya pemborosan bahan baku produksi. Kualitas dari sarana produksi yang disediakan akan berpengaruh dengan tingkat produktivitas pegawai.
- 13) Manajemen. Sistem manajemen yang ditetapkan oleh pimpinan berkaitan erat dengan produktivitas kerja bawahan atau pegawainya, apabila pimpinan selalu memberikan dukungan positif bagi pegawainya tentu akan membuat pegawai melakukan hal yang lebih produktif.
- 14) Kesempatan untuk berprestasi. Apabila perusahaan terbuka akan kesempatan berprestasi dapat memicu dorongan baik secara psikis bagi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berguna bagi pegawai itu sendiri ataupun bagi perusahaan.

Peneliti lain Ambar Teguh & Rosidah (2018) mengemukakan terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Faktor – faktor tersebut antara lain:

- 1) *Knowlegde*. Dalam bahasa indonesia *knowledge* berarti pengetahuan. Pengetahuan adalah sebuah fakta kebenaran tentang sebuah informasi yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan kontribusi untuk membantu memecahkan dan menyelesaikan sebuah masalah yang terjadi. Dan juga dapat memberikan jalan keluar tentang masalah tersebut. Dengan bekal pengetahuan yang cukup, pegawai dapat berja dengan lebih baik dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih produktif lagi.
- 2) *Skills*. Merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan sesuatu, baik itu hal sederhana ataupun hal yang rumit. Berbekal dengan skills yang memumpuni seorang pegawai dapat menyalurkan fikiran, ide dan kreativitasnya untuk mengubah sesuatu menjadi lebih baik dan berguna yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Berawal dari kemampuan itulah pekerjaan akan berjalan dengan baik dan menjadikannya lebih baik lagi untuk hari – hari berikutnya.
- 3) *Abilities*. *Abilities* adalah kapasitas kemampuan seorang individu untuk bisa melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan ini dapat terbentuk melalui adanya pengetahuan dan

keterampilan yang cukup memumpuni di dalam jiwa seseorang. Sehingga orang tersebut dapat dikatakan mampu untuk menyelesaikan sesuatu yang telah dibebankan kepadanya.

- 4) *Attitude*. Mengandung arti sikap, perilaku ataupun tingkah laku yang seseorang dalam melakukan interaksi dengan orang lain. Sikap yang baik akan membawa seseorang menjadi orang yang baik pula. Seperti contohnya sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan keuntungan baginya, keuntungan yang di peroleh dapat berupa *reward* karena selalu datang kerja secara tepat waktu dan tentunya menghindari sebuah hukuman dari perusahaan.
- 5) *Behaviors*. Merupakan sebuah kebiasaan - kebiasaan yang berada dalam diri seseorang dan dilakukannya semasa hidup. Hal itu dapat mendukung untuk bisa menunjukkan berkelakuan baik dan beradap, sehingga dapat memunculkan jiwa produktif dalam diri orang itu sendiri.

c. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja yang tinggi akan menjadikan terwujudnya pekerjaan secara efektif dan efisien. Serta dapat memberikan timbal balik yang positif bagi perusahaan dan pegawai. Beberapa ahli mengungkapkan bahwa terdapat indikator pengukuran untuk dapat mengukur tingkat produktivitas kerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Salah satunya menurut Handoko (2014) menuturkan

bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, di antaranya yaitu:

- 1) Kemampuan. Memiliki kemampuan yang baik untuk melaksanakan tugas yang dimiliki. Dengan tingkat keterampilan dan profesionalisme yang tinggi dapat membantu seorang pegawai agar menyelesaikan tugas yang ada dengan baik dan benar.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Senantiasa berusaha untuk selalu meningkatkan hasil kerjanya, dan tidak merasa mudah puas dengan apa yang telah dicapai hari ini. Namun terus berkelanjutan untuk berprogres lebih dan lebih baik lagi untuk pekerjaannya di kemudian hari. Hasil yang baik juga akan dirasakan oleh orang yang bersangkutan seperti pegawai ataupun perusahaannya.
- 3) Semangat kerja. Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi akan membawa seseorang untuk berusaha menjadikan hasil kerjanya lebih baik daripada hari sebelumnya. Semangat kerja juga akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan sempurna.
- 4) Pengembangan diri. Pentingnya pengembangan diri untuk selalu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Tentu dengan harapan supaya bisa melewati setiap tantangan kerja dikemudian hari. Keinginan untuk bisa menerjang tantangan yang ada akan

menimbulkan peningkatan kemampuan agar selalu melakukan pengembangan diri.

- 5) Mutu. Merupakan hasil kerja yang dilihat dari baik atau buruknya sebuah kualitas kerja pegawai. Peningkatan mutu harus selalu ditanamkan pada diri seorang pegawai, agar dapat memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya. Dengan begitu nantinya akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak baik itu perusahaan ataupun pegawai itu sendiri.
- 6) Efisiensi. Berarti sebuah usaha agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat dan memuaskan. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen (Tjiptono, 2015). Fasilitas merupakan bagian dari variable pemasaran yang memiliki peran cukup penting, karena jasa yang disampaikan kepada pelanggan tidak jarang sangat memerlukan fasilitas pendukung dalam penyampaian (Nirwana, 2014).

Menurut Priyatmono dan Unggul (2017) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja adalah segala

sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017).

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan produktivitas pegawai di dalam instansi.

b. Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Barry & Cushway (2012) Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat tersebut bagi:

1) Pegawai

- a) Mengurangi kebosanan dan kelelahan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang.
- b) Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
- c) Untuk menghemat waktu dan tenaga.
- d) Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.

e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

2) Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Munawirsyah (2017) Indikator fasilitas kerja di dalam sebuah perusahaan terdiri dari:

1) Mesin dan Peralatan Kerja

Mesin dan peralatan kerja merupakan salah satu alat penunjang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien.

2) Prasarana

Segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

3) Perlengkapan Kantor

Perlengkapan Kantor merupakan barang barang kecil yang habis pakai atau lebih singkatnya ATK.

4) Peralatan Inventaris

Peralatan inventaris artinya merupakan keseluruhan barang yang dimanfaatkan kantor dan disertai dengan kondisi barang, jenisnya, harga juga jumlahnya.

5) Tanah dan Bangunan

Tanah dan bangunan yang dipakai oleh kantor harus dimiliki perusahaan untuk mendirikan perusahaan.

6) Transportasi

Transportasi disini bermaksud untuk memudahkan para pekerja menuju tempat pekerjaan. Sehingga akan membuat efisiensi waktu.

3. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan sifat-sifat yang melekat pada masing-masing individu. Karyawan dengan karakteristik individu yang baik, tentunya akan menghasilkan produktivitas yang optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki karakteristik individu yang buruk mengakibatkan produktivitas yang dihasilkan tidak optimal dan memberikan kontribusi yang kurang bagi perusahaan.

Mauledy (2019) berpendapat karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Nabila (2020) mengemukakan bahwa pengertian karakteristik

individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Rahman et al., (2020) berpendapat karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku dari individu dalam mengambil keputusan di lingkungan kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat yang melekat pada masing- masing individu, dimana sifat tersebut terbawa kedalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitasnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Hurriyati (2010) mengemukakan faktor - faktor yang mempengaruhi karakteristik individu diantaranya sebagai berikut:

1) Ciri-ciri biologis

Yaitu faktor yang berdasarkan keturunan. Faktor ini merupakan faktor yang paling mendasar, karena merupakan karakteristik bawaan yang merupakan turunan yang dimiliki sejak lahir, baik faktor biologis maupun faktor psikologis. Faktor yang mencakup antara lain:

a) Umur

Umur adalah lama waktu hidup atau ada sejak dilahirkan atau diadakan.

b) Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan bawaan dari Tuhan sebagai makhluk ciptaan-Nya. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan permasalahan.

c) Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

2) Kepribadian

Kepribadian adalah faktor psikologis yang membentuk suatu individu, yang berhubungan dengan interaksi ke individu yang lain.

3) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam suatu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan yang terstruktur untuk mengeksploitasi kinerja-kinerja yang menghasilkan produktifitas.

4) Pembelajaran

Pembelajaran yaitu proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku karena terjadi karena adanya pengalaman atau pelatihan. Belajar tidak hanya mengubah sikap dan pikiran, tetapi yang lebih penting lagi belajar harus bisa perilaku subjeknya.

5) Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik dengan menyenangkan maupun maupun yang tidak tentang suatu objek, orang, atau peristiwa. Dengan saling memahami sikap individu, maka perusahaan dapat berjalan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

6) Persepsi

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh seorang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melewati penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

7) Stress

Stress yaitu kondisi dimana tidak sinkronnya mental dan fisik individu, yang menyebabkan individu tersebut tidak produktif dalam bekerja.

c. Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Rahman et.al., (2020) mengemukakan indikator dalam karakteristik individu antara lain:

1) Kemampuan

Adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari kekuatan fisik dan kekuatan intelektual. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina. Kemampuan intelektual adalah analisis karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kemampuan dari pendidikan formal.

2) Kebutuhan

Kebutuhan adalah jumlah keperluan yang baik yang dapat bersikap fisiologis, psikologis, maupun sosiologis yaitu tingkat kebutuhan sandang, pangan, papan, rohani, dan tingkat sosial.

3) Sikap

Sikap adalah kesiapan siagaan mental yang dipelajari dan di organisasi melalui pengalaman dalam mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan.

4) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi tersebut.

Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

5) Nilai

Nilai adalah sesuatu yang dijunjung tinggi dan dapat menjadi tolak ukur.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Suatu perusahaan atau organisasi tidak mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kepuasan kerja karyawan rendah. Tingkat kepuasan karyawan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan kegelisahannya, hingga pada akhirnya karyawan akan berniat meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja menurut Eleswe (2013) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang untuk setiap individu memberikan dampak bagi perusahaan atas kepuasan kerja yang didapat. Griffin (2014) Menyatakan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor pribadi seperti kebutuhan dan apresiasi individu bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan antar rekan kerja dan supervisor dan kondisi kerja, kebijakan kerja dan kompensasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima menurut (Robbins, 2015). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Berikut adalah dampak dari kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu:

1. Dampak terhadap produktivitas, individu berpersepsi bahwa produktivitas kerja yang tinggi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Peningkatan produktivitas bisa menimbulkan tingginya kepuasan kerja jika karyawan menganggap sesuatu yang sudah digapai organisasi sejalan dan karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang adil.
2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, ketidakhadiran adalah efek yang tidak dibatasi dan menggambarkan ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan yang memiliki kinerja dengan baik. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diekspresikan dengan bermacam-macam cara

seperti keluar dari pekerjaan, mengeluh, membangkang, mengambil barang yang dimiliki perusahaan dan tidak menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya.

3. Dampak terhadap kesehatan, kepuasan kerja menjunjung tinggi derajat kerja tubuh dan psikis serta rasa puas itu sendiri adalah kepuasan kerja serta kesehatan bisa jadi secara umum saling berkaitan dengan tujuan bahwa ekspektasi dari kesehatan bisa mengembangkan kepuasan kerja. Serta bisa berdampak negatif pada kepuasan kerja dan begitupun sebaliknya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015) adalah:

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gaji dan Upah yang layak

Bila upah dilihat sebagai andil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping ini, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan realatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu.

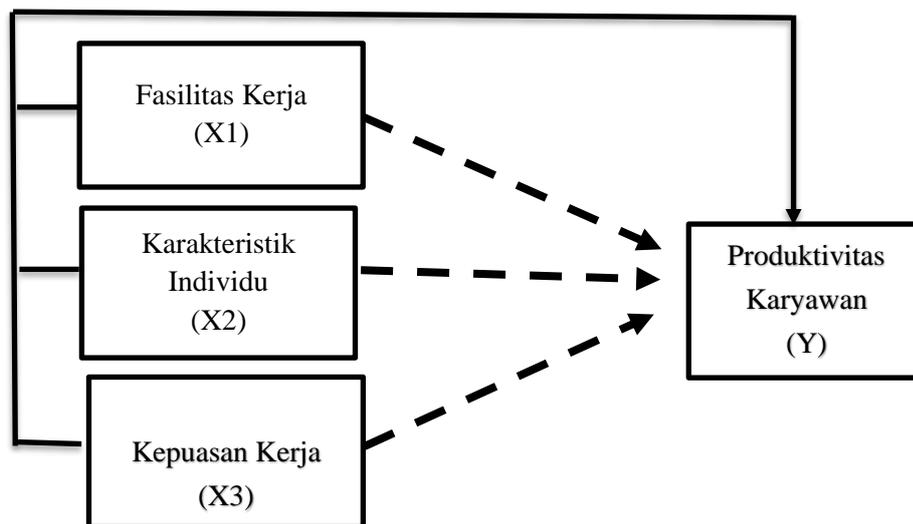
No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi	Disiplin Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Djupiansyah et al (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran)	Disiplin Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Shofwan et al (2020) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang.	Fasilitas Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

4	Umban A, W & Sri S, R (2022) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nosew UPS di PT Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi.	Karakteristik Individu (X1) Lingkungan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5	Melky (2015) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah.	Karakteristik Individu (X) Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6	Fitri et, al (2017) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Redaksi pada PT. Masa Kini Mandiri di Bandar Lampung.	Karakteristik Individu (X) Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
7	Deden & Ade (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.	Kepuasan Kerja (X) Produktivitas Kerja (Y)	1. Kepuasan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)
8	Adiwinata et, al (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.	Kepuasan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

C. Kerangka Pikir

Bersarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan gambar:

- - - - -> : Secara Parsial
- > : Secara Simultan

A. Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat, pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara. Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah

penelitian, belum jawaban yang empiris. sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan diatas maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap produktivitas karyawan.

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap produktivitas karyawan.

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Ho₄ : Tidak ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

Ha₄ : Ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan membahas dan menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung tentang fasilitas kerja, karakteristik individu, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan fasilitas kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas (Y).

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di CV. Agrosari Margosari Farm. CV. Agrosari Margosari Farm merupakan perusahaan yang berlokasi di Desa Tabet Krajan, Limbangan, Kendal, Indonesia.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Handayani (2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal yang berjumlah 50 karyawan tetap.

2. Sampel dan Teknik sampling

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya.

Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal yang berjumlah 50 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dan Dokumentasi. Kuesioner dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan pada CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal mengenai fasilitas kerja, karakteristik individu, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan data menurut sumber pengambilan data dan data menurut sifat yang pengambilan data dapat dijelaskan berikut ini:

1. Pengelompokan data menurut sumber pengambilannya.

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan menjadi data primer dan sekunder.

- a. Data Primer.

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

- b. Data Sekunder.

Sugiyono (2016) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer karena data tersebut secara langsung dikumpulkan kepada peneliti.

2. Pengelompokan data menurut sifatnya:

- a. Data Kualitatif.

Sugiyono (2015) Data kualitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

b. Data Kuantitatif.

Sugiyono (2018) Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena proses pengolahan data memakai aplikasi SPSS.

D. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam kaitannya penelitian yang dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dimana dalam hal ini pengambilan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik.

a. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*).

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas (Y).

b. Variabel Bebas (*Independent Variabel*).

Variabel bebas merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah fasilitas kerja (X1), karakteristik individu (X2), kepuasan kerja (X3).

2. Indikator Penelitian

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
Fasilitas Kerja (X1)	1. Mesin dan Peralatan Kerja 2. Prasarana 3. Perlengkapan Kantor 4. Peralatan Inventaris 5. Tanah dan Bangunan 6. Transportasi Munawirsyah (2017)	<i>Likert</i>
Karakteristik Individu (X2)	1. Kemampuan 2. Kebutuhan 3. Sikap 4. Minat 5. Nilai Rahman et al., (2020)	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (X3)	1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Gaji dan upah yang layak 3. Kondisi kerja yang mendukung 4. Rekan kerja yang mendukung Robbins, (2015)	<i>Likert</i>
Produktivitas (Y)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Handoko (2014:130)	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

E. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis disertai alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan / pernyataan dengan menggunakan angket.

Alat ukur atau instrumen yang dipakai adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam Sugiyono (2017). Pada tabel 3.1 adalah hasil dari kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala *likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai dan bobot jawaban sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberikan skor 5 (lima).
- b. Jawaban setuju diberikan skor 4 (empat).
- c. Jawaban kurang setuju diberikan skor 3 (tiga).
- d. Jawaban tidak setuju diberikan skor 2 (dua).
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1 (satu).

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagian dari penelitian ini. Data yang diperoleh tidak akan ada artinya jika dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data dalam penelitian ini dengan memanfaatkan program aplikasi SPSS sebagai media perhitungan

statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrument penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa instrument penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesa.

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen adalah uji yang digunakan untuk alat ukur untuk mengukur kelayakan dan konsistensi pada pernyataan kuesioner yang ada pada penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2019) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus korelasi produk momen menurut Simamora dalam Ghozali (2019) sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,983	0,632	,000	Valid
	X1.2	0,939	0,632	,000	Valid
	X1.3	0,934	0,632	,000	Valid
	X1.4	0,975	0,632	,000	Valid
	X1.5	0,959	0,632	,000	Valid
	X1.6	0,954	0,632	,000	Valid
Karakteristik Individu(X2)	X2.1	0,992	0,632	,000	Valid
	X2.2	0,992	0,632	,000	Valid
	X2.3	0,992	0,632	,000	Valid
	X2.4	0,992	0,632	,000	Valid
	X2.5	0,992	0,632	,000	Valid
	X2.6	0,838	0,632	,002	Valid
Kepuasan Kerja(X3)	X3.1	0,914	0,632	,000	Valid
	X3.2	0,964	0,632	,000	Valid
	X3.3	0,874	0,632	,001	Valid
	X3.4	0,955	0,632	,000	Valid
	X3.5	0,955	0,632	,000	Valid
	X3.6	0,928	0,632	,000	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,963	0,632	,000	Valid
	Y.2	0,963	0,632	,000	Valid
	Y.3	0,963	0,632	,000	Valid
	Y.4	0,963	0,632	,000	Valid
	Y.5	0,824	0,632	,003	Valid
	Y.6	0,886	0,632	,001	Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 2023

Berdasarkan tabel 3.3 dan lampiran 6 Hal. 93-96 maka hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Validitas variabel Fasilitas Kerja (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} antara $0,934 - 0,983 > 0,632$ (nilai r_{tabel}) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2) Validitas variabel Karakteristik Individu (X2) menunjukkan nilai r_{hitung} antara $0,838 - 0,992 > 0,632$ (nilai r_{tabel}) dengan signifikansi $0,000-0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

3) Validitas variabel Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan nilai r_{hitung} antara $0,874 - 0,964 > 0,632$ (nilai r_{tabel}) dengan signifikansi $0,000 - 0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

4) Validitas variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r_{hitung} antara $0,824 - 0,963 > 0,632$ (nilai r_{tabel}) dengan signifikansi $0,000- 0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawabannya konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengujian realibilitas dapat dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliabel
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak realibel.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum si}{st}\right)$$

Keterangan:

α = Nilai reliabilitas

$\sum si$ = varians skor tiap item pertanyaan

St = varians total

K = jumlah item pertanyaan

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Alpha Pemanding	Keterangan
1	Fasilitas Kerja	0,982	0,70	Reliabel
2	Karakteristik Individu	0,984	0,70	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,970	0,70	Reliabel
4	Produktivitas Kerja Karyawan	0,963	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 2023

Berdasarkan tabel 3.3 dan lampiran 7 Hal. 97 diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Reliabilitas Fasilitas Kerja (X1) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,982 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2) Reliabilitas Karakteristik Individu (X2) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,984 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

3) Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,970 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

4) Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,963 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6

(enam) item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2016) korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antar dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama.

a. Analisis Korelasi sederhana.

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikan hipotesis asosiatif dari satu variabel independen/bebas (X) dan satu variabel dependen/terikat (Y). Rumus korelasi sederhana sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

x = Variabel Fasilitas Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan kepuasan Kerja (X3)

y = Variabel terikat produktivitas (Y)

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Rumus korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X = Variabel bebas Fasilitas kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Kepuasan Kerja (X3)

Y = Variabel terikat Produktivitas (Y)

Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interpretasi Korelasi.

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2016

3. Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS

Versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linier Sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial (satu per satu). Adapun rumus analisa regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat Produktivitas (Y)

x = Variabel bebas Fasilitas Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Kepuasan Kerja (X3)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Ghozali (2018) uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat adalah produktivitas karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X1, X2, dan X3 = 0

b1, b2, dan b3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X1, X2, dan X3.

X1 = Variabel fasilitas kerja

X2 = Variabel karakteristik individu

X3 = Variabel kepuasan kerja

4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu tingkatan antar hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016).

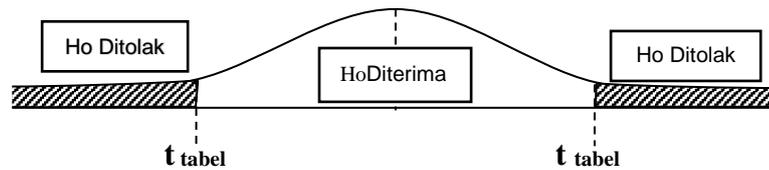
5. Uji Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji f.

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu fasilitas kerja, karakteristik individu, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas karyawan. Apabila nilai signifikansi < 0.025 , atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y menurut Bahri dan Chairatun Nisa (2017). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5% atau 0,025.
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,025 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25.
- 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah number atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.
- 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut:
 - a. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas).
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas).



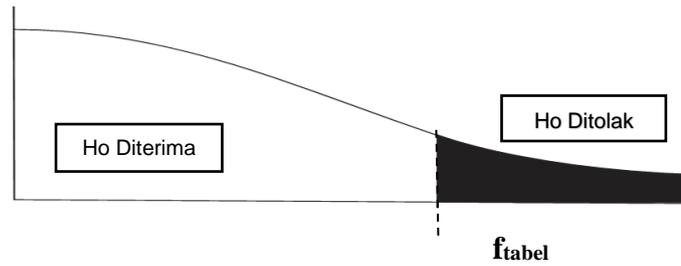
Gambar 3.1
Uji t Parsial

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji f digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai thitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut:
 - a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas).

b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas).



Gambar 3.2
Uji F Simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

CV. Agrosari Farm merupakan jenis perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan. CV. Agrosari Farm merupakan salah satu perusahaan yang bergerak disektor peternakan yang didirikan tahun 1985. Pusat perusahaan ini beralamat di Jl. Gatot subroto Blok 5A No. 3 Kawasan Industri Candi, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. CV. Agrosari Farm memiliki area distribusi meliputi; Jawa Tengah, Kalimantan Barat, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur. Visi CV. Agrosari Farm adalah meningkatkan taraf gizi masyarakat Indonesia melalui peningkatan konsumsi protein tiap individu, Memperluas jaringan peternakan di seluruh Indonesia dan memenuhi kebutuhan telur lokal dengan harga yang terjangkau adalah misi perusahaan. CV. Agrosari Farm berusaha konsisten dalam memberikan produk terbaik kepada masyarakat, karena kualitas adalah hal utama.

Perusahaan ini memiliki standard operasional yang ketat, mulai dari produksi dan distribusi pakan ayam dengan mutu yang terjamin, manajemen produksi telur hingga penelitian kualitas telur. Lebih dari 30 tahun berdiri, CV. Agrosari Farm tetap mempertahankan integritas

dan semakin berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan di industri peternakan.

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan dari CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal yang merupakan anak cabang dari CV. Agrosari Farm yang berjumlah 50 orang. Dari responden tersebut didapatkan data yang bersumber dari penyebaran kuesioner sebanyak 50. Kuesioner tersebut berkaitan tentang fasilitas kerja yang ada di perusahaan ini, karakteristik individu yang ada pada karyawan, kepuasan kerja pada setiap karyawan dan produktivitas yang ada di dalamnya. Berikut adalah identifikasi identitas setiap individu :

a. Usia Responden

Usia merupakan salah satu hal penting yang menjadi batasan seseorang dikatakan cukup untuk melakukan sebuah pekerjaan. Berikut adalah daftar tabel usia karyawan CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

Tabel 4.1
Usia Responden

USIA	JUMLAH	PRESENTASE
19-25	3	6%
26-30	3	6%
31-35	5	10%
36-40	3	6%
41-45	7	14%
46-50	16	32%
51-55	8	16%
56-60	3	6%
61-65	2	4%
JUMLAH	50	100%

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.1 usia responden CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal didominasi oleh usia 46-50 tahun.

b. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah identifikasi jenis kelamin responden CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
PRIA	20	40%
WANITA	30	60%
JUMLAH	50	100%

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.2 jumlah karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal dengan jenis kelamin wanita lebih mendominasi dari pada jenis kelamin pria. Hal tersebut terbukti dalam total karyawan wanita 30 orang sedangkan pria hanya 20 orang.

c. Pendidikan Responden

Berikut merupakan identifikasi tingkat pendidikan responden karyawan CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASE
SD	18	36%
SMP	20	40%
SMA	9	18%
D3	2	4%
S1	1	2%
JUMLAH	50	100%

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2023

Berdasarkan data tabel 4.3 dapat di lihat bahwa jumlah tingkat pendidikan responden karyawan CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal sebagian besar tamatan SMP dengan jumlah 20 orang dengan presentase 40%, ada 18 orang dengan tamatan SD dengan presentase 36% , kemudian 9 orang tamatan SMA dengan presentase 18% dan 3 orang yang lulus dari bangku kuliah, 2 orang di antaranya lulusan D3 dan yang satunya S1.

2. Analisis Data

a. Uji Korelasi

1) Analisis Korelasi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis kolerasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan Fasilitas Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara parsial dengan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm wilayah Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal. Berikut adalah hasil analisis kolerasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25

Tabel 4.4
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Fasilitas Kerja	Karakteristik Individu	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	1	,566**	,121	,717**
	Sig. (2-tailed)		,000	,404	,000
	N	50	50	50	50

Karakteristik Individu	Pearson Correlation	,566**	1	,246	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000		,085	,000
	N	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,121	,246	1	,335*
	Sig. (2-tailed)	,404	,085		,017
	N	50	50	50	50
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	,717**	,653**	,335*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan data dari tabel 4.4 diatas dan lampiran 10 hal. 103 adalah hasil analisis kolerasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Hasil uji kolerasi sederhana dari variabel fasilitas kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai kolerasi 0,717 yang berarti kuat dengan interprestasi koefisien kolerasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan bahwa kolerasi antara variabel fasilitas (X1) memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

b) Hasil uji kolerasi sederhana dari variabel karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai kolerasi 0,653 yang berarti kuat dengan interprestasi koefisien kolerasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat

disimpulkan bahwa korelasi antara variabel (X2) memiliki hubungan yang kuat karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

c) Hasil uji kolerasi sederhana dari variabel kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai kolerasi 0,335 yang berarti rendah dengan interprestasi koefisien kolerasi berada diantara 0,20 - 0,399 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan bahwa kolerasi antara variabel kepuasan kerja (X3) memiliki hubungan yang rendah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

2) Analisis Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini analisis kolerasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan fasilitas kerja (X1), karakteristik individu (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan dengan produktivitas kerja karywan pada CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Berikut adalah hasil analisis kolerasi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4.5
Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,641	,617	1,39650

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas dan lampiran 10 hal. 103 adalah hasil uji kolerasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,800 yang artinya sangat kuat dengan interprestasi koefisien kolerasi berada diantara 0,80 - 1,000 yang dapat dilihat dari tabel 3.4. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1), karakteristik individu (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan terdapat hubungan sangat kuat terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

b. Uji Regresi

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dependent dan variabel independen secara parsial. Uji analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada :

- a) Variabel fasilitas (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Sederhana
Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,749	1,629		7,828	,000
Fasilitas Kerja	,494	,069	,717	7,136	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

Model persamaan regresi variabel fasilitas kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,749 + 0,494 (X1) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas model regresi terlihat pada koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,494 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Jadi jika fasilitas kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,494.

b) Pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Sederhana
Karakteristik Individu terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,065	2,054		5,875	,000
Karakteristik Individu	,520	,087	,653	5,980	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

Model persamaan regresi variabel karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,065 + 0,520 (X2) + e$$

Berdasarkan pada tabel diatas 4.7 model regresi terlihat pada koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu (X2) memiliki nilai sebesar 0,520 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Jadi jika karakteristik individu (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,520.

c) Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Sederhana
Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,769	3,461		4,556	,000
Kepuasan Kerja	,361	,147	,335	2,463	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

Model persamaan regresi variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 15,769 + 0,361 (X3) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas model regresi terlihat pada koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,361 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Jadi jika kepuasan kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,361.

2) Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel fasilitas kerja (X1), karakteristik individu (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan dengan produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Berikut adalah hasil analisa uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,171	2,597		1,991	,052
Fasilitas Kerja	,356	,074	,517	4,818	,000
Karakteristik Individu	,249	,087	,313	2,844	,007
Kepuasan Kerja	,211	,098	,196	2,147	,037

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9. Persamaan regresi linier berganda diatas dan lampiran 11 hal. 104 maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 5,171 + 0,356 (X1) + 0,249 (X2) + 0,211 (X3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- a) Nilai konstanta variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 5,171 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja) sama dengan 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan mengalami penambahan sebesar 5,171.
- b) Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,356 menunjukkan hubungan positif antara variabel fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel fasilitas kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,356.
- c) Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,249 menunjukkan hubungan positif antara variabel karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel karakteristik individu naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,249.
- d) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,211 menunjukkan hubungan positif antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,211.

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X1), karakteristik individu (X2) dan kepuasan kerja (X3) akan diikuti oleh variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Berikut adalah hasil analisa uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,641	,617	1,39650

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 diatas dan lampiran 12 hal. 105 dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,617. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 61,7% . Sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $50-3-1 = 46$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 2,012. Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini dan lampiran 12 hal. 105 sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,171	2,597		1,991	,052
Fasilitas Kerja	,356	,074	,517	4,818	,000
Karakteristik Individu	,249	,087	,313	2,844	,007
Kepuasan Kerja	,211	,098	,196	2,147	,037

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

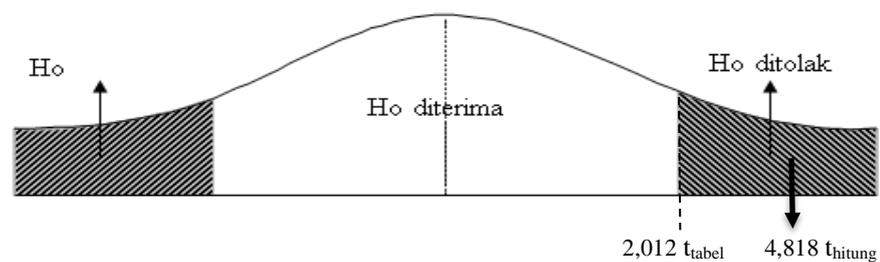
Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

a) Pengujian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal

Ha: Terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dan lampiran 12 hal. 105 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel fasilitas kerja memiliki nilai t_{hitung} 4,818 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,012 ($4,818 > 2,012$) dan memiliki nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) yang berarti variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel fasilitas kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut :



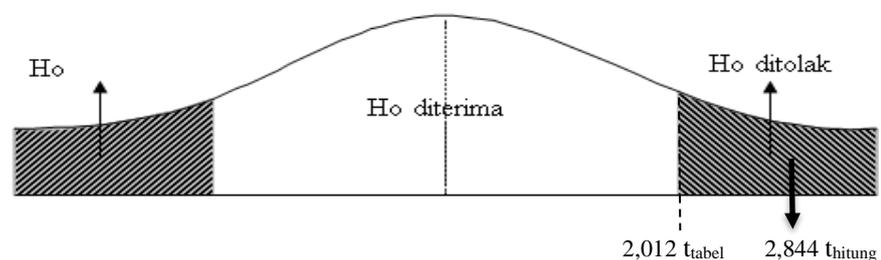
Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

b) Pengujian hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho: Tidak Terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal

Ha: Terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dan lampiran 12 hal. 105 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel karakteristik individu memiliki nilai t_{hitung} 2,844 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,012 ($2,844 > 2,012$) dan memiliki nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$) yang berarti variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel karakteristik individu terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut :



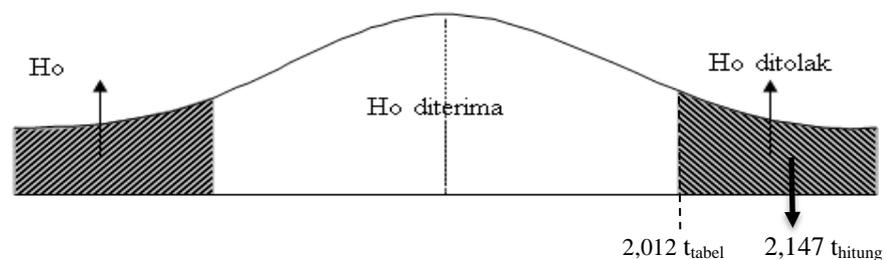
Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

c) Pengujian hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal

Ha: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dan lampiran 12 hal. 105 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,147 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,012 ($2,147 > 2,012$) dan memiliki nilai signifikan 0,037 lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut :



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

2) Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $50 - 3 - 1 = 46$ sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,81. Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.12 dan lampiran 12 hal. 105 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,910	3	53,303	27,332	,000 ^b
	Residual	89,710	46	1,950		
	Total	249,620	49			

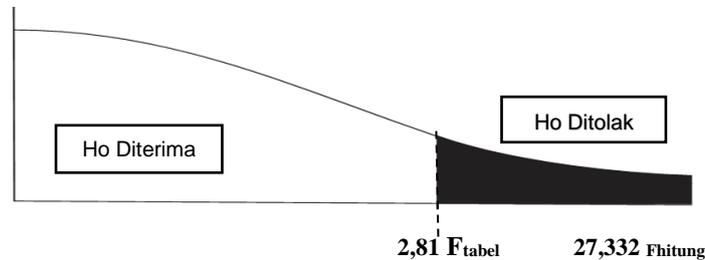
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 27,332 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,81 ($27,332 > 2,81$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm kabupaten Kendal. Jadi hipotesis

(H_0) dalam penelitian ini ditolak dan (H_a) diterima. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan



Gambar 4.4
Uji F Simultan

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu aplikasi SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

Jadi dari hasil pengujian variabel fasilitas kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai kolerasi sebesar 0,717. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel fasilitas kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien kolerasi (tabel 3.4 hal. 52) yang menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,494 yang berarti jika fasilitas kerja (X_1) meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,494. Fasilitas kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,818 > t_{tabel} sebesar

2,012 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Fasilitas kerja (X1) adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017). Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shofwan et al (2020) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai kolerasi sebesar 0,653. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien kolerasi (tabel 3.4 Hal. 52) yang menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,520 yang berarti jika variabel karakteristik individu (X2) meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,520. Variabel karakteristik individu (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,844 $> t_{tabel}$ sebesar 2,012 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas

kerja karyawan (Y) di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja (Rahman et al., 2022). Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melky (2015) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,335. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang rendah antara variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.4 Hal. 52) yang menunjukkan antara nilai 0,20 - 0,399. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,361 yang berarti jika kepuasan kerja (X3) meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,361. Variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,147 > t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan $0,037 < 0,05$ yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan

banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiwinata (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan dan bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 27,332 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,81 ($27,332 > 2,81$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) yang memiliki arti bahwa fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,617. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebesar 61,7%. Sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal, jadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel fasilitas kerja memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,717 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,494 dengan nilai t_{hitung} 4,818 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,012 dan memiliki nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti fasilitas kerja pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.
2. Bahwa variabel karakteristik individu memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,653 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,520 dengan nilai t_{hitung}

2,844 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,012 dan memiliki nilai signifikan 0,007 < 0,05 yang berarti karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

3. Bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan dengan variabel produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,361 yang dapat diartikan dalam kategori rendah. Serta kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,211 dengan nilai t_{hitung} 2,147 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,012 dan memiliki nilai signifikan 0,037 < 0,05 yang berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.
4. Bahwa variabel fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 27,332 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,81 ($27,332 > 2,81$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)
5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,617. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu

produktivitas kerja karyawan sebesar 61,7%. Sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian, fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm di Kabupaten Kendal, sehingga perusahaan perlu melengkapi fasilitas yang ada di farm seperti; seragam kerja, suku cadang, peralatan kerja serta fasilitas jaminan kesehatan bagi operator.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian, karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm di Kabupaten Kendal, sehingga atasan perlu lebih memperhatikan dan mengawasi kemampuan serta kerja sama operator farm.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm di Kabupaten Kendal, sehingga perlunya atasan untuk melakukan pendekatan dengan karyawan-karyawannya, agar mereka merasa diperhatikan oleh atasan, memberikan kesempatan operator untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide, mengayomi operator, memberikan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi dan melakukan kegiatan-

kegiatan yang dapat mempererat hubungan setiap karyawan seperti; buka bersama, rekreasi, *outing*.

4. Berdasarkan dari hasil penelitian. Fasilitas kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang artinya tingkat produktivitas kerja karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal terbilang rendah. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan melengkapi fasilitas yang ada di farm, memahami karakteristik individu setiap karyawan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Intaf lumajang. Agora : Vol. 2 No. 1 (2014)
- Ambar Teguh & Rosidah (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gava Media, 2018
- Arif Darmawan, Marlinda Aulia Putri. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi .1-18.
- Barry, & Cushway. (2012). Human Resource Management. Jakarta, PT Elex Media Kumputindo.
- Dwi Sartika. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). Management Analysis Journal 3 (2) (2014). 1-11.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hurriyati, R. (2010). Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen. Bandung: Alfabetha.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mauledy, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassio Coop Sungai Penuh. Jurnal Benefita, 377-385.
- Munawirsyah, & Isnan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01. h. 47.
- Nabila, M. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), 2, 97-105.
- Nirwana. (2014). Pemasaran Jasa. Jakarta: Alta.

- Nisa, Chairun. (2018). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka agar-agar industri Medan. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Novitasari, S. A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Industri Sayangan Di Desa Kalibiru Wetan Kabupaten Banyuwangi. Skripsi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ekonomi Dan Politik Universitas Jember, 108.
- Parashakti1, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1949, 127–136.
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA) Volume 1, Nomor 2, Desember, 2020 EISSN: 2746-2137 PISSN: 2746-5330 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*, 1, 162–167
- Priyatmono, & Unggul. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis PT. Kharisma Buana Jaya. Skripsi. h. 34
- Putri, Zulfadil, Maulida. 2020. Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIM ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69-82.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipana*, 1-14.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja.: CV Mandar Maju, Bandung.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukaini. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. *Jurnal Universitas Papabri Makassar*.
- Sukmawati, P. M., Parwita, G. B., & Adhika, I. R. (2022). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astungkara Way "SOOGIROLL" Bali. *VALUES*, 3, 335-354.
- Sulaiman, Abdul. 2020. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha konveksi dan percetakan mattoangin di Kota Makassar.
- Susan, Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal 955. ADAARA.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tjiptono, (2015). *Strategi Pemasaran*, Edisi 4, Andi Offset, Yogyakarta
- Trinovela Simanjuntak, Vera Sylvia Saragi Sitio. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* .1-13.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kepada

Yth. Karyawan/wati

CV. Agrosari Margosari Farm

Di Tempat

Dengan Hormat,

Terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan. Informasi dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk memenuhi syarat kelulusan dari Strata Satu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktek di dalam perusahaan.

Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil survey akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dalam kuesioner ini, oleh karena itu kami mohon jawaban yang diberikan adalah yang benar-benar dirasakan oleh responden.

Peneliti

Yulias Cahya Putra



NPM. 19510011

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH FASILITAS KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI CV. AGROSARI MARGOSARI FARM KABUPATEN KENDAL

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i

- ❖ STS = Sangat Tidak Setuju , Nilai Skor 1
- ❖ TS = Tidak setuju , Nilai Skor 2
- ❖ KS = Kurang Setuju , Nilai Skor 3
- ❖ S = Setuju , Nilai Skor 4
- ❖ SS = Sangat Setuju , Nilai Skor 5

B. Karakteristik Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jabatan :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
5. Pendidikan Terakhir : a. SD e. D3 / Sederajat
b. SMP/ Sederajat f. S1
c. SMA/ Sederajat g. Tidak Sekolah
6. Masa Kerja : a. < 1 Tahun
b. > 1 tahun – 3 tahun
c. > 3 Tahun – 6 tahun
d. > 6 Tahun – 10 Tahun
e. < 10 Tahun

LAMPIRAN 3

DAFTAR PERNYATAN

1. Produktivitas karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan Pekerjaan					
2	Berupaya meningkatkan hasil kerja agar lebih baik dari sebelumnya					
3	Memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Berusaha mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang di miliki					
5	Hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan					
6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan sumber daya secara optimal					

2. Fasilitas Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Peralatan kerja yang di sediakan dapat meringankan pekerjaan karyawan					
2	Saya merasa prasarana di Farm ini sudah mencukupi. (Kandang yang memadai, kamar mandi bersih dan kantor yang sejuk)					
3	Saya merasa sarana di Farm ini sudah komplet. (Seragam, perlengkapan kerja dan suku cadang)					
4	Saya merasa peralatan inventaris yang di berikan sudah digunakan sesuai kebutuhannya.					
5	Saya merasa tanah dan bangunan ini sudah nyaman. (kondisi tempat kerja)					
6	Saya merasa transportasi ke Farm mudah di akses.					

3. Karakteristik Individu

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah diberikan.					
2	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari serta untuk meningkatkan kesejahteraan diri sendiri dan juga orang lain.					
3	Saya memiliki sifat yang terbuka sehingga dapat bekerjasama dengan siapa saja dalam sebuah tim atau kelompok.					
4	Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan.					
5	Saya selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan.					
6	Saya selalu mendahulukan kepentingan perusahaan					

4. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang terlalu kurang banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.					
2	Karyawan cenderung lebih menyukai yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan.					
3	Pemberian gaji dan upah yang layak kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan kerja.					
4	Kondisi dan lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa puas.					
5	Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.					
6	Atasan selalu memberikan arahan dengan baik dan ramah.					

LAMPIRAN 4**DATA 10 RESPONDEN UJI COBA**

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
1	Rangga Cakra Wijaya	26	Pria	SMA
2	Marqiyahah	34	Wanita	SMP
3	Arif Tri Pambudi	20	Pria	SMA
4	Firmina Ekaratna H	44	Wanita	S1
5	Kurnia Yoga Ardian Pratama	24	Pria	SMA
6	Eti Widajanti	49	Wanita	SMA
7	Wahyu Indrianto	21	Pria	SMA
8	Sri Sugianti	42	Wanita	SMP
9	Indarwati	42	Wanita	SMP
10	M Anik Khoirul Umam	31	Pria	S1

LAMPIRAN 5

**TABULASI DATA
HASIL UJI COBA 10 RESPONDEN**

NO	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN						TO TA L Y	FASILITAS KERJA						TOT AL X1
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	
1	5	5	5	5	2	3	25	5	4	5	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	5	27
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28
7	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
9	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30

NO	KARAKTERISTIK INDIVIDU						TO TA L X2	KEPUASAN KERJA						TOT AL X3
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6		X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	
1	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	4	28
2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
3	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas 10 Responden Fasilitas Kerja (X1)

		Correlations						TOTAL
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,904**	,946**	,946**	,904**	,946**	,983**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	,904**	1	,828**	,947**	,882**	,828**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,001	,003	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	,946**	,828**	1	,881**	,828**	,881**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,001	,003	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	,946**	,947**	,881**	1	,947**	,881**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	,904**	,882**	,828**	,947**	1	,947**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,000		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	,946**	,828**	,881**	,881**	,947**	1	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,001	,000		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,983**	,939**	,934**	,975**	,959**	,954**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas 10 Responden Karakteristik Individu (X2)

		Correlations						TOTAL_
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,764*	,992**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,010	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,764*	,992**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,010	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,764*	,992**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,010	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,764*	,992**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,010	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,764*	,992**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,010	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	,764*	,764*	,764*	,764*	,764*	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,010	,010	,010	,010	,010		,002
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL_ X2	Pearson Correlation	,992**	,992**	,992**	,992**	,992**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas 10 Responden Kepuasan Kerja (X3)

		Correlations						TOTAL_
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,895**	,773**	,773**	,773**	,899**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,009	,009	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	,895**	1	,895**	,895**	,895**	,815**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,004	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	,773**	,895**	1	,773**	,773**	,674*	,874**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,009	,009	,033	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	,773**	,895**	,773**	1	1,000**	,899**	,955**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,009		,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,773**	,895**	,773**	1,000**	1	,899**	,955**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,009	,000		,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	,899**	,815**	,674*	,899**	,899**	1	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,033	,000	,000		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL_ X3	Pearson Correlation	,914**	,964**	,874**	,955**	,955**	,928**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas 10 Responden Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Correlations						TOTAL
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	_Y
Y.1	Pearson	1	1,000**	1,000**	1,000**	,651*	,747*	,963**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,041	,013	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson	1,000**	1	1,000**	1,000**	,651*	,747*	,963**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,041	,013	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson	1,000**	1,000**	1	1,000**	,651*	,747*	,963**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,041	,013	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson	1,000**	1,000**	1,000**	1	,651*	,747*	,963**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,041	,013	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson	,651*	,651*	,651*	,651*	1	,891**	,824**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,041	,041	,041	,041		,001	,003
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson	,747*	,747*	,747*	,747*	,891**	1	,886**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,013	,013	,013	,013	,001		,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL _Y	Pearson	,963**	,963**	,963**	,963**	,824**	,886**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,001	
	N	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS**1. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Fasilitas Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,982	6

2. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Karakteristik Individu (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,984	6

3. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,970	6

4. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,963	6

LAMPIRAN 8**DATA DIRI 50 RESPONDEN**

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
1	Nur Riwayanto	34	PRIA	SMP
2	Sabar Ariyanto	31	PRIA	SMP
3	Mujiati	48	WANITA	SD
4	Bagas Setiawan N	19	PRIA	SMP
5	Asmiroh	54	WANITA	SMP
6	Munafiah	56	WANITA	SD
7	Paring	62	PRIA	SD
8	Wahyu Widyastuti	42	WANITA	SMA
9	Sabaryanti	49	WANITA	SMA
10	Suniatun	52	WANITA	SD
11	Nasriah	51	WANITA	SMP
12	Slamet Riyadi	46	PRIA	SMP
13	Mulyati	44	WANITA	SD
14	Tuni	55	WANITA	SD
15	Yulia Susanti	33	WANITA	SMA
16	Romdonah	47	WANITA	SD
17	Siti Fatimah	46	WANITA	SMP
18	Tianah	58	WANITA	SD
19	Siti Suswigati	46	WANITA	SMP
20	Robiah	46	WANITA	SD
21	Suroto	43	PRIA	SMP
22	Ahmad Artono	36	PRIA	SMP
23	Siswanto	22	PRIA	SMA
24	Bayu Muhammad	32	PRIA	S1
25	Yusuf Effendi	30	PRIA	SMA
26	Foury Surya Atmaja	28	PRIA	D3
27	Rifki Putra Setiawan	23	PRIA	SMA
28	Maskhan	42	PRIA	SMP
29	Nur Fadli	32	PRIA	SMA
30	Zaenal	38	PRIA	SMA
31	Siti Maryanti	40	WANITA	SMP
32	Romdon	47	PRIA	SMP
33	Thoyyib	30	PRIA	SMP
34	Muhamad Masykur	48	PRIA	SMP
35	Fauzi	49	PRIA	SMP

36	Munafiati	53	WANITA	SD
37	Lilik Widayani	47	WANITA	SMP
38	Sri Wahyu S	56	WANITA	D3
39	Siti Aisah	52	WANITA	SD
40	Mariyamah	45	WANITA	SMP
41	Juwarni	55	WANITA	SD
42	Mindarsih	44	WANITA	SD
43	Rusminah	55	WANITA	SD
44	Mukaromah	48	WANITA	SD
45	Ngatirah	47	WANITA	SD
46	Suratman	62	PRIA	SMA
47	Siti Handayani	44	WANITA	SMP
48	Painem	50	WANITA	SD
49	Haryani	50	WANITA	SMP
50	Suti Mulyani	47	WANITA	SD

LAMPIRAN 9

TABULASI DATA UJI 50 RESPONDEN

NO	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN						TOT AL Y	FASILITAS KERJA						TO TA L X1
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	
1	4	5	4	4	4	4	25	3	3	4	4	5	4	23
2	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	4	4	4	25
6	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	5	5	5	29
7	5	5	4	3	4	3	24	4	3	3	4	4	4	22
8	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	4	4	5	27
9	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	4	5	5	27
10	4	3	5	5	3	4	24	5	5	5	3	4	5	27
11	4	4	5	4	4	4	25	5	3	4	3	3	4	22
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
13	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4	26
14	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	5	4	28
15	4	4	4	4	3	4	23	3	3	4	2	3	4	19
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
18	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	5	3	4	4	24	4	4	5	5	4	4	26
20	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25
21	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	4	5	28
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	4	5	24	4	5	4	4	4	4	25
24	4	4	4	3	5	4	24	5	5	4	5	4	5	28
25	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	29
26	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	5	26
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	4	4	4	25
28	4	4	4	4	4	5	25	4	3	5	3	4	4	23
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
30	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	3	4	25
31	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
32	3	5	2	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23
33	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	3	3	3	20

34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23
35	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	4	3	3	19
36	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	3	3	4	20
37	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	4	4	22
38	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	3	4	4	21
39	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	3	4	4	21
40	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	3	3	21
41	4	4	4	3	4	4	23	4	2	3	2	3	4	18
42	4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	4	3	4	20
43	4	3	4	3	4	4	22	3	3	3	3	4	4	20
44	4	4	4	4	3	5	24	3	3	3	4	3	4	20
45	4	4	5	5	4	5	27	3	3	3	3	4	4	20
46	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	4	20
47	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	4	3	3	3	22	4	4	3	3	4	4	22
49	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	5	4	5	28
50	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23

NO	KARAKTERISTIK INDIVIDU						TOT AL X2	KEPUASAN KERJA						TO TA L X3
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6		X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	
1	5	5	5	5	4	3	27	3	4	4	4	5	4	24
2	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	3	4	5	26
3	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	4	4	21
5	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	5	3	23
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	3	24
7	4	3	3	4	5	4	23	4	5	5	4	3	3	24
8	2	4	4	5	5	5	25	3	4	4	4	3	4	22
9	3	3	4	3	5	4	22	4	4	5	4	4	4	25
10	4	4	3	4	5	4	24	3	4	4	4	3	3	21
11	3	3	3	4	3	5	21	2	3	5	3	4	4	21
12	4	5	4	4	4	3	24	3	3	5	5	4	4	24
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	5	4	5	4	27	3	4	5	4	4	3	23
15	4	4	3	3	4	3	21	4	3	5	4	5	3	24
16	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	3	4	5	23
17	3	3	4	4	5	4	23	3	4	4	4	3	3	21
18	4	3	3	3	3	3	19	5	3	5	5	5	4	27
19	3	4	3	3	3	4	20	3	5	4	4	3	5	24

20	4	4	4	4	3	3	22	3	2	4	4	4	4	21
21	5	4	4	4	5	5	27	2	4	5	4	4	3	22
22	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	5	5	4	24
23	3	4	4	4	5	4	24	4	4	5	4	4	4	25
24	4	4	5	4	4	5	26	2	4	5	4	3	5	23
25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	4	4	24
26	4	5	4	4	5	4	26	3	4	5	4	3	4	23
27	3	5	5	5	4	5	27	4	4	5	4	5	5	27
28	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	4	4	3	22
29	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	3	3	23
30	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	4	3	4	21
31	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	3	4	5	26
32	4	4	3	3	4	2	20	3	5	4	4	5	3	24
33	4	2	3	4	4	3	20	3	4	3	3	4	3	20
34	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	4	26
35	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	3	4	5	23
36	3	3	3	3	4	4	20	4	5	4	5	3	3	24
37	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	3	4	22
38	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	3	5	4	23
39	4	4	3	4	4	3	22	2	3	3	5	3	3	19
40	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	4	4	3	22
41	4	3	4	3	4	4	22	3	4	3	4	5	4	23
42	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	5	4	4	24
43	4	4	3	4	3	4	22	3	5	3	5	3	5	24
44	4	5	4	4	5	4	26	4	5	5	4	4	4	26
45	4	4	3	4	5	3	23	5	5	3	5	5	4	27
46	2	3	3	2	4	4	18	4	4	4	4	5	4	25
47	4	4	3	4	4	3	22	3	5	4	3	4	3	22
48	4	4	3	4	4	3	22	2	2	5	4	3	5	21
49	3	4	3	5	5	3	23	3	5	5	4	4	5	26
50	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	4	4	24

LAMPIRAN 10

HASIL UJI KOLERASI SEDERHANA DAN KOLERASI BERGANDA

1. Hasil Uji Kolerasi Sederhana 50 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

		Correlations			
		Fasilitas Kerja	Karakteristik Individu	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	1	,566**	,121	,717**
	Sig. (2-tailed)		,000	,404	,000
	N	50	50	50	50
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	,566**	1	,246	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000		,085	,000
	N	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,121	,246	1	,335*
	Sig. (2-tailed)	,404	,085		,017
	N	50	50	50	50
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	,717**	,653**	,335*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Kolerasi berganda 50 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,800 ^a	,641	,617	1,39650	,641	27,332	3	46	,000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana 50 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

a. Fasilitas Kerja (X1) terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,749	1,629		7,828	,000
	Fasilitas Kerja	,494	,069	,717	7,136	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Variabel Karakteristik Individu (X2) Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,065	2,054		5,875	,000
	Karakteristik Individu	,520	,087	,653	5,980	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

c. Variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,769	3,461		4,556	,000
	Kepuasan Kerja	,361	,147	,335	2,463	,017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

LAMPIRAN 12

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,800 ^a	,641	,617	1,39650	,641	27,332	3	46	,000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu

HASIL UJI T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,171	2,597		1,991	,052
	Fasilitas Kerja	,356	,074	,517	4,818	,000
	Karakteristik Individu	,249	,087	,313	2,844	,007
	Kepuasan Kerja	,211	,098	,196	2,147	,037

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

HASIL UJI F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,910	3	53,303	27,332	,000 ^b
	Residual	89,710	46	1,950		
	Total	249,620	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu

DAFTAR R TABEL

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 14

Titik distribusi t (df = 41- 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 15

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.9	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.9	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.9	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.9	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.9	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.9	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.9	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.9	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.9	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.9	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.8	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.8	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.8	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.8	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.8	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.8	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.8	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.8	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.8	1.84	1.82

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yulias Cahya Putra

Nim : 19.51.0011

Jurusan : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Kendal, 20 September 2023

Yang menyatakan,



Yulias Cahya Putra

NIM 19.51.0011



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 15 bulan September tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No.139/A.I/6/IX/2023 tanggal 13 bulan September tahun 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E.MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Tk. I, IV/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE.MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Yulias Cahya Putra

N I M : 19510011

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 88.65 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof. Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E.MM

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE.,MM

Anggota,

FajarSuryatama, S.Sos, SE.MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 15 bulan September tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 012/A.III/6/1/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE.MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Yulias Cahya Putra
NIM : 19510011
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Agrosari Margosari Farm Kabupaten Kendal.

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	21 Maret 2023	Acc Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	9 April 2023	Acc Bab I
3	Instrumen penelitian	26 Juli 2023	Acc Bab II & III
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	28 Juli 2023	Perizinan
5	Pengumpulan Data	10 Agustus 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	12 Agustus 2023	Analisis Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	21 Agustus 2023	Acc Bab IV & V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nunuk Supraptini, SE., MM

Pembimbing Pendamping,

Fajar Suryatama, S.Sos, SE.MM

Mengetahui,
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YULIAS CAHYA PUTRA
 NIM : 19510011
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Nunuk Suprptini, SE., MM
 2. Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV Agrosari Margosari Farm.

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	21-3-2023	Pengajuan Judul ke Pembimbing Utama	
2	10-4-2023	Pengajuan Judul ke pembimbing Pendamping	
3	9-5-2023	Bimbingan Bab 1 (Revisi) Bu Nunuk	
4	15-5-2023	Bimbingan Bab 1 (Revisi) Bu Nunuk	
5	6-6-2023	Bimbingan Bab 1 lanjut Bab 2-3 Bu Nunuk	
6	17-7-2023	Bimbingan Bab 1-3 (Revisi) Pak Fajar	
7	23-7-2023	Bimbingan Bab 1-3 (Revisi) Bu Nunuk	
8	23-7-2023	Bimbingan Bab 1-3 (Revisi) Pak Fajar	
9	26-7-2023	Acc Proposal Pak Fajar	
10	26-7-2023	Acc Proposal Bu Nunuk	
11	28-7-2023	Bimbingan Pak Fajar	
12	28-7-2023	Bimbingan Bu Nunuk	
13	10-8-23	Bimbingan Bu Nunuk Bab IV	
14	12-8-23	Bimbingan Bu Nunuk Bab IV dan V	
15	14-8-23	Revisi Uraian Pendahuluan Keseluruhan	
16	21-8-23	Bab IV & V Acc	
17	2/8-23	Revisi Skripsi	
18	2/8-23	Acc. Skripsi	
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			