

**PENGARUH FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT KOTO BARU KOTA SUNGAI PENUH
MELALUI MOTIVASI KERJA**

**Ria Jeki Naldi, Ichwan Agus, Flora Lidia Sandi
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email :

riajekinaldi@yahoo.co.id

ichwanagus@yahoo.co.id

floolidia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of facilities on employee productivity at the Koto Baru sub-district office in Sungai Penuh City through work motivation. The data used in this study are primary data and secondary data. The population in this study were all employees at the Koto Baru sub-district office and 28 samples. Test the validity of this instrument using the product moment correlation technique at a significant level of 5% (0.05) with degrees of freedom r table = 0.373 ($N-2 = 26$). While the reliability test uses Cronbach Alpha. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that from multiple linear regression analysis facilities and work motivation have a simultaneous effect on employee work productivity with a significance level of 0.000. Facilities have a partial effect on employee work productivity with a significance level of 0.001 meaning the hypothesis is accepted, and work motivation has a partial effect on employee work productivity with a significance level of 0.022 meaning that the hypothesis is accepted and the results of the R Square test show the results of $R^2 = 0.726$ meaning that 72.6% productivity employee work (Y) is influenced by the facility variable (X1) and work motivation (X2), the remaining 27.4% is influenced by other variables, and from the Sobel test using the Sobel calculator where the value is 2.31572248, while it is known that t table is 2,055 so it can be concluded that t count > t table. Thus hypothesis 4 is accepted. These results can be concluded that the work motivation variable (X2) is able to mediate the effect of the facility variable (X1) on the work productivity variable (Y).

Keywords: Facilities, Work Motivation, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh melalui Motivasi Kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Camat Koto Baru dan 28 orang sampel. Uji validitas instrumen ini menggunakan teknik kolerasi *product moment* pada *level of significant* 5% (0,05) dengan derajat kebebasan r tabel = 0,373 ($N-2=26$). Sedangkan uji reliabilitasnya

menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari analisis regresi linier berganda fasilitas dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,000. Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,001 artinya hipotesis diterima, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,022 artinya hipotesis diterima dan hasil uji R Square menunjukkan hasil $R^2 = 0,726$ berarti bahwa 72,6 % produktivitas kerja pegawai (Y) di pengaruhi oleh variabel fasilitas (X1) dan motivasi kerja (X2), sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain, serta dari uji sobel test menggunakan calculator sobel dimana nilainya sebesar 2,31572248, sedangkan diketahui t tabel sebesar 2,055 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Dengan demikian hipotesis 4 diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mampu memediasi pengaruh antara variabel fasilitas (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Kata kunci : Fasilitas , Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, kantor selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai supaya semangat kerja pegawai tinggi. Aktivitas pegawai di suatu kantor memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas kantor berjalan sesuai dengan tujuan. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Menurut (Dradjat, 2012) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Suryosubroto, 2009) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Menurut Ridwan Purnama (2008:62) Setiap organisasi atau instansi pemerintahan menginginkan pegawainya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan berdampak positif pada output yang dihasilkan. Hal ini tidak terlepas dari ketersediaan fasilitas serta motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi penyediaan fasilitas maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Begitupun dengan motivasi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Fasilitas diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi pegawai. Pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal, apabila pegawai memiliki motivasi kerja tinggi yang akan mendorong untuk bekerja dengan tekun serta disiplin sesuai diterapkan oleh instansi.

Selanjutnya menurut Rozalia et al. (2015) motivasi kerja adalah kaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang dilakukan untuk

memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai produktifitas kerja yang tinggi pula. Kantor sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Ketersediaan fasilitas serta motivasi akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dimana fasilitas itu sendiri merupakan hal yang lumrah dan keharusan bagi sebuah instansi untuk menyediakannya. Begitupun motivasi, yang menjadi keharusan pegawai guna kelancaran dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Bab 3 Pasal 5 menyebutkan bahwa standarisasi sarana dan prasarana kerja meliputi, ruangan kantor (ruang kerja, ruang tamu, ruang staf, ruang tunggu, ruang rapat, ruang data, ruang bendahara, ruang perpustakaan, ruang komputer dan ruang penyimpanan), perlengkapan kantor (perabot kantor, alat tulis kantor, papan informasi, alatalat medis dan perlengkapan kearsipan) serta rumah dinas dan kendaraan dinas. Selain itu berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2013 tentang Sarana dan Prasarana Pasal 6, menyebutkan bahwa standar sarana dan prasarana pada suatu instansi pemerintahan adalah disediakannya: ruang kantor, ruang penunjang, perlengkapan ruang kantor, perlengkapan ruang penunjang dan tersedianya kendaraan dinas.

Namun berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 9 Mei 2022 terkait penyediaan fasilitas dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. Peneliti menemukan bahwa penyediaan fasilitas di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh belum sesuai dengan Permendagri yang telah disebutkan di atas. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat 7 (tujuh) ruang kerja yang tersedia di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. Sedangkan dilihat berdasarkan struktur organisasi di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh, terdapat 8 (delapan) subbagian yang di antaranya, 1). Camat, 2). Sekretaris Camat, 3). Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan, 4). Subbagian Umum dan Kepegawaian, 5). Seksi Pelayanan Umum, 6). Seksi Pemberdayaan Masyarakat, 7). Seksi Ketentraman dan Ketertiban, 8). Seksi Ekonomi dan Pembangunan. Jadi dilihat berdasarkan pengamatan, peneliti menemukan bahwa tidak adanya kesesuaian antara ketersediaan ruang kerja dengan subbagian yang dilihat berdasarkan struktur organisasi di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. Peneliti menemukan bahwa penyediaan ruang kerja masih kurang yang dibuktikan dengan adanya pembagian dua Subbag (sub bagian) dalam satu ruang kerja. Terdapat 2 (dua) ruang kerja yang memiliki masing-masing 2 (dua) subbagian. Selain ruang kerja, peneliti juga menemukan bahwa tidak adanya ruang data, ruang penyimpanan atau Gudang serta masih kurangnya komputer

sebagai mana yang diamanatkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Bab 3 Pasal 5 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja. Selain itu, peneliti juga melihat bahwa produktivitas kerja pegawai masih terdapat kekurangan seperti kurangnya kerjasama antara bagian yang satu dengan bagian yang lain.

Merujuk dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja, karena nantinya kita akan mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan awal, apabila tidak tersedianya fasilitas yang cukup, baik itu fasilitas berbentuk barang, jasa maupun fasilitas lainnya maka akan berdampak pada motivasi kerja yang akan mempengaruhi produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas dan peningkatan motivasi kerja diharapkan berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penetapan rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Adakah pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh?
2. Adakah Pengaruh fasilitas terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Camat Koto Baru kota Sungai Penuh?
4. Seberapa besar pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh melalui motivasi kerja?

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui Pengaruh fasilitas terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Camat Koto Baru kota Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh melalui motivasi kerja.

Tinjauan Pustaka

Fasilitas

Alma B (2009) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja pegawai agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi

Suprihatin (2015) motivasi adalah kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kemauan dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pribadi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu agar mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Produktivitas

Tohardi dalam Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian (Sugiono, 2004: 27).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh Jl. Hampan Besar Koto Baru Kota Sungai Penuh, Jambi 37151.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasa disebut responden. Data atau informasi diperoleh melalui pernyataan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Data Sekunder menggunakan studi kepustakaan dan biasa digunakan oleh para peneliti yang menganut paham pendekatan kuantitatif. Adapun Sumber data dalam Penelitian ini yaitu Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif

	N	Minimu m	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas (X1)	28	12	37	26.32	6.890
Motivasi (X2)	28	11	39	25.07	7.272
Produkker (Y)	28	19	39	29.14	5.240
Valid N (listwise)	28				

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Dalam Tabel 4.2 Di atas, fasilitas memiliki nilai minimum 12 dan nilai maksimum 37, serta nilai *mean* 26.32. Motivasi memiliki nilai minimum 11 dan nilai maksimum 39, serta nilai *mean* 25.07. Produktivitas kerja memiliki nilai minimum 19 dan nilai maksimum 39, serta nilai *mean* 29.14.

Uji Validitas

Dari seluruh uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,373. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen fasilitas, motivasi dan produktivitas kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas di atas diperoleh koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,945 untuk variabel fasilitas; 0,956 untuk variabel motivasi kerja; 0,905 untuk variabel produktifitas kerja.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov Test sebagaimana tertera pada tabel 4.7 dibawah, maka diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,148 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Nilai tolerance untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

hasil output uji heteroskedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear

Pada kolom Unstandardized Coefficients (kolom B), tertera nilai constanta sebesar 12,869, koefisien fasilitas sebesar 0,618 dan standar error sebesar 0,087, dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,869 + 0,618$$

nilai constanta sebesar 11,538, koefisien motivasi kerja sebesar 0,267 dan standar error sebesar 0,109, dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,538 + 0,267$$

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 4.3
Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	538,643	2	269,322	33,203	.000 ^b
Residual	202,785	25	8,111		
Total	741,429	27			

a. Dependent Variable: Produkter (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Fasilitas (X1)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh melalui motivasi kerja adalah signifikan, ini dibuktikan pada tabel diatas yang mana nilai signifikan adalah 0,000 atau $< 0,05$. Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga fasilitas dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.

2. Uji T

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Fasilitas (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel fasilitas adalah 3,601 dan nilai t_{tabel} 2,055, maka ($3,601 > 2,055$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan ($0,01 < 0,05$) artinya jika variabel fasilitas ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,415.

2. Variabel motivasi Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah 2,446 dan nilai t_{tabel} 2,055, maka $(2,446 > 2,055)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan $(0,01 < 0,05)$ artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,267.

3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,726 atau 72,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel fasilitas dan motivasi kerja sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi penelitian ini sangat kecil, hal tersebut disebabkan dari perbedaan pemahaman responden-responden dalam menangkap maksud item dari pertanyaan dalam kuesioner dan juga dalam penelitian ini jumlah pada jumlah relatif kecil.

4. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan uji sobel, uji ini digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung atau mediasi (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan pada uji sobel ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung $>$ t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Pada penelitian ini terdapat mediasi yang akan diujikan sebagai berikut:

Pengaruh fasilitas (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui motivasi kerja (X2)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,29548303. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 2,055, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mampu memediasi pengaruh antara variabel fasilitas (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa pada hipotesis variabel fasilitas (X1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Koto Baru kota Sungai Penuh. pada hipotesis variabel motivasi kerja (X2) juga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan pada kedua hipotesis dengan menggunakan metode uji regresi diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan hasil perhitungan sobel test menunjukkan bahwa t hitung

sebesar 2,29548303. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 2,055, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mampu memediasi pengaruh antara variabel fasilitas (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

2. Persentase Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan angket yang telah disebarakan kepada pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh dan telah diuji dengan SPSS versi 25, bahwa besarnya pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh melalui motivasi kerja sebesar 72,6%. Hal ini terbukti bahwa R Square pada tabel 4.11 adalah 0,726 yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel fasilitas (X1) dan variabel motivasi (X2) sebesar 72,6% dan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh melalui motivasi kerja yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan terdapat pengaruh terhadap fasilitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru kota Sungai Penuh melalui motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Variabel fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
3. Variable motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. Dibuktikan dari nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ yang artinya hipotesis ditreima.
4. Dari hasil uji sobel (sobel test) diperoleh bahwa t hitung sebesar 2,29548303. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari alpha 0,05 sebesar 2,055, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mampu memediasi pengaruh antara variabel fasilitas (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publikasi artikel pada OJS Jurnal Administrasi Nusantara Maha (JAN-Maha), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Burhan Bugin. 2008:92, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Lainnya*, Kencana, Jakarta.
- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro(Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu.
- Hasibuan Melayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketigabelas, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2008:215, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Indah. 2019. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarungan Kabupaten Pemalang (<http://repository.upstegal.ac.id/799/1/SKRIPSI%20INDAH%20SCAN%20TTD.pdf>) diakses tanggal 12 Agustus 2022.
- Jamluddin Ahmad. 2015:131, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, Gava Media, Yogyakarta.
- .Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Jakarta: Visimedia
- Nitisemito, Alex S.. 2014. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ridwan Purnama. 2008:62, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi*, CV. Epsilon, Bandung.
- Sugiyono. 2004:27, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Suprihatin, S. (2015). *Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, 3(1), 73–82.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Bab 3 Pasal 5 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2013 Pasal 6 Tentang Sarana dan Prasarana.
- Peraturan Daerah Kota Sungai Penuh Nomor 14 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kecamatan Koto Baru Kota Sungai Penuh.