

Pengaruh Fasilitas Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri “MIMI” Palembang

Akila¹

¹ *Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*

e-mail:

¹ akilaali62@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) fasilitas lingkungan kerja di CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang, (2) Semangat kerja pada CV. Usaha Mandiri “MIMI” Palembang, (3) Pengaruh fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang. Populasi dalam penelitian adalah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus sampling. Seluruh pegawai dijadikan sampel. Sumber data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini adalah angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi R² berganda dengan uji hipotesis uji t dan uji F dengan bantuan software SPSS 22 for windows. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara simultan terdapat pengaruh fasilitas lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Usaha Mandiri “MIMI” Palembang, 2) Secara parsial terdapat pengaruh fasilitas lingkungan kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri “MIMI” Palembang, 3) Secara parsial juga terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang.

Kata kunci: Fasilitas; Semangat Kerja; Produktifitas.

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan dunia usaha dan kondisi perekonomian sekarang ini persaingan yang semakin pesat dan ketat. Perusahaan harus dapat memanfaatkan karena sebagian besar perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan laba secara optimal serta didampingi tujuan yang lain. Untuk mencapai hasil yang secara optimal, maka perusahaan memberikan dorongan semangat dalam bekerja. Setiap perusahaan berusaha menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Majunya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya, karena sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan, sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai maka suatu perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, dibutuhkan produktivitas kerja yang baik dari para karyawannya.

Handoko dalam (Busro 2018 : 341) Produktifitas kerja adalah merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan memasukkan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan ini bahwa sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, maka suatu perusahaan akan kesulitan dalam menjalankan setiap kegiatan, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

Adapun yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah fasilitas, karena dengan fasilitas yang lengkap akan memudahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas akan tercapai. Fasilitas sebagai alat utama, karena sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, meskipun tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu usaha. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan atau dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan dan kegiatan segala sesuatu pekerjaan. Munawisyah dalam (Rifa'i 2019:5) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan ini bahwa fasilitas merupakan sarana untuk kelancaran dan memudahkan pelaksanaan fungsi dalam lingkungan kerja.

Selain fasilitas yang mempengaruhi produktivitas kerja terwujudnya kemajuan perusahaan adalah semangat kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Hasibuan (2014:94) semangat kerja adalah kemauan dan keinginan individu dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan teratur sehingga akan memperoleh hasil yang maksimum. Semangat kerja timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan ini bahwa apabila semangat kerja karyawan baik maka pekerjaan yang dilakukan akan cepat selesai dan sebaliknya apabila karyawan tidak semangat dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut akan terbengkalai, sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Seseorang selalu bersemangat bekerja dan akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

Keberadaan CV. Usaha Mandiri "MIMP" yang beraktivitas pekerjaan di Tanjung Api Api (TAA) Sri Tiga Parit Gantung Palembang, dan Alamat Kantor di Jl. Datuk M. Akib. No. 6 Rt. 1-23 Ilir Depan Masjid Sabillah Palembang 301333. Telp (07110 367653. Bergerak di bidang penjualan buah kelapa. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan banyak faktor yang mendukung salah satunya fasilitas kerja karyawan yang lengkap, karena pendukung bagi kelancaran tugas yang karyawan kerjakan, sehingga pekerjaan yang dapat dikerjakan sesuai yang diharapkan. Fasilitas kerja terkait juga dengan lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan baik dan menendukung serta menunjang meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya produktivitas kerja.

METODOLOGI

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini terdiri dari fasilitas di lingkungan kerja (X1) dan semangat kerja (X2). Variabel Terikat (Variabel Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y).

Sujarweni (2019) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV. Usaha Mandiri "MIMP" Palembang berjumlah 36 orang. Pengambilan sampel dari penelitian ini teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Untuk sumber data yang di peroleh data primer adalah data yang

diperoleh dari responden melalui kusioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Untuk data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, dan artikel, buku-buku teori, majalah dan sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket kepada responden.

Penulis dalam penelitian menggunakan teknik uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Sujarweni (2019:165) menjelaskan bahwa uji validitas adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kusioner. Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan korelasi terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas peneliti menggunakan alat ukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) yaitu cronbach's alpha $> 0,60$. Diuji menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 22. Sebelum dilakukan analisis data menggunakan teknik statistik, terlebih dahulu harus menggunakan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasiknya yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah ; a) Analisis Regresi Linier Berganda ; Menurut Priyatno (2014:148) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

b) Koefisien Korelasi, Siregar (2013:337) menjelaskan bahwa koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq r \leq 1)$. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Apabila $r = -1$ korelasi negative sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun. Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik. c) Koefisien Determinasi (R^2), Ghazali dalam (Sujarweni 2019:228) menjelaskan bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasannya. Semakin tinggi nilai maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel independent (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:275) uji regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2. Adapun proses pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22.0. Adapun hasil regresi linier berganda tersebut disajikan pada berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,062	4,688		1,293	,205
	Fasilitas lingkungan kerja	,387	,155	,398	2,488	,018
	Semangat kerja	,410	,173	,379	2,368	,024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari Hasil perhitungan table coefficients diatas, di dapat hasil regresi linier berganda yaitu nilai koefisien regresi untuk fasilitas lingkungan kerja 0,387 dan nilai koefisien regresi untuk semangat kerja 0,410 dan nilai konstan sebesar 6,062. Berdasarkan table 7, hasil uji regresi linier berganda dapat dibuat persamaan seperti berikut ini :

$$Y' = 6,062 + 0,387X_1 + 0,410X_2$$

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²) Berganda.

Uji korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variable atau lebih secara bersama-sama dengan variable lain. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variable berikutnya. Pengujian ini diuji dengan bantuan computer dengan menggunakan program SPSS versi 22, dengan output sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,461	3,883

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai R sebesar 0,701^a ini menunjukkan bahwa nilai R berada pada hubungan atau keeratan yang sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas

dilingkungan kerja dan semangat kerja terdapat hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Untuk koefisien determinasi (*adjusted R²*) dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa diperoleh nilai sebesar 0,461 sehingga dalam penelitian ini fasilitas dilingkungan kerja dan semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan 46%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabellainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja) secara serenta katau simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan). Uji F ditujukan untuk mengukur tingkat keberartian hubungan secara keseluruhan koefisien regresi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menentukan nilai uji F dengan tabel ANOVA (*analysis of variance*) dan tingkat signifikansi. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480,832	2	240,416	15,948	,000 ^b
	Residual	497,474	33	15,075		
	Total	978,306	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Fasilitas Dilingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F untuk model regresi adalah 15,948 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka tingkat signifikansi model regresi lebih kecil dari tarif nyata. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifvas kerja karyawan.

2) Hasil Uji t

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk Menguji Signifikansi Pengaruh variabel-variabel bebas (fasilitas dilingkungan kerja dan semangat kerja) secara individual terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) pada CV. Usaha Mandiri "MIMI"Palembang. Uji-t dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$). Uji-t ditunjukkan pada tabel 4

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,062	4,688		1,293	,205
	Fasilitas lingkungan Kerja	,387	,155	,398	2,488	,018
	Semangat Kerja	,410	,173	,379	2,368	,024

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 20201

Berdasarkan hasil uji *t* pada tabel 4 diatas, maka diperoleh pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

✓ Uji Hipotesis Pertama

H1: Ada pengaruh fasilitas lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Usaha Mandiri “MIMI” Palembang.

Berdasarkan tabel hasil Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,488 dengan signifikansi $0,018 < 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan kebenaran hipotesis 1 (satu) atau fasilitas lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Usaha Mandiri “MIMI” Palembang.

✓ Uji Hipotesis Kedua

H2: Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Usaha Mandiri “MIMI” Palembang.

Berdasarkan tabel 10 hasil Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,368 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan kebenaran hipotesis ke 2 (dua) atau semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri “MIMI” Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F untuk model regresi adalah 15,948 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka tingkat signifikansi model regresi lebih kecil dari taraf nyata. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Hipotesis juga menyatakan bahwa variabel fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh secara serempak antara variabel bebas dan variabel terikat memberikan informasi yang kuat yaitu dibuktikan dengan koefisien determinasi (Adjusted R²). Koefisien determinasi (Adjusted R²) pada intinya menerangkan sebanyak mungkin variasi dalam variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas dalam model. Suatu model dikatakan baik jika diukur dengan menggunakan nilai Adjusted R² yang setinggi mungkin. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (variabel bebas) dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,701 atau 70%. Hasil penelitian ini berarti bahwa 70% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model tersebut. Pembahasan berdasarkan perhitungan analisis dapat dinyatakan bahwa pengaruh fasilitas lingkungan kerja karyawan dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Usaha Mandiri “MIMI” Palembang adalah signifikan.

Hasil uji asumsi klasik juga membuktikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan karena terbukti data-data yang digunakan dalam analisis berdistribusi normal dan tidak terjadi gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas (hasil pada pembahasan uji asumsi klasik).

Berdasarkan analisis penelitian ini maka yang berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu fasilitas lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif signifikan, dan semangat kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Endang Syarif dan Imas Saadah (2017) dan Hendri dan Rismansyah (2016) ,bahwa secara simultan fasilitas dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari hasil regresi dapat dijelaskan bahwa variabel bebas fasilitas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja, variabel fasilitas lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif, artinya tinggi rendahnya fasilitas lingkungan kerja akan berbanding lurus atau diikuti dengan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang. Hal ini didukung oleh hasil uji t dengan tingkat signifikansi 0,018 (signifikan < 0,05). Yang artinya fasilitas lingkungan kerja Menyebabkan perubahan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian jika fasilitas lingkungan kerja tingkatkan, maka akan berpengaruh atau dengan kata lain akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Dahlius & Ibrahim (2016:2), dalam suatu pencapaian tujuan suatu perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas lingkungan kerja karyawan yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Syarif dan Imas Saadah (2017) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $\beta = 0,410$, hal ini dapat diartikan bahwa jika semangat kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat positif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk semangat kerja adalah 2,368 dengan signifikansinya sebesar 0,001, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang. Kesimpulannya yaitu bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang dapat diterima. Hasil yang diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Rismansyah (2013). Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik semangat kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, sebaliknya semakin kurang baik semangat kerja, maka semakin rendah produktivitas hasil kerja karyawan. Semangat kerja yang efektif akan meningkatkan hasil semangat kerja yang tinggi dari karyawan sehingga karyawan tersebut ingin mengembangkan dirinya agar menjadi karyawan yang lebih bermutu dan efisien. Dengan menciptakan semangat kerja yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kesimpulan peneliti, serta hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang. Secara parsial fasilitas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang. Secara parsial semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri "MIMI" Palembang.

REFERENSI

- Busro, M. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Prenada Media.
- Endang Syarif & Imas Saadah (2017) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga

Berencana Kabupaten Tasikmalaya : Jurnal Ekonomi Pedesaan Vo.2 Nomor.1, Desember 2017.ISSN : 2548-7990

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hasibuan,H.M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta :PT.Bumi Aksara.

Hendri,E.,&Rismansyah, (2016) Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Jurnal Wahaana Ekonomika, Vo.13, No.1, April 2016 1-15.

Dahlius,A.,& Ibrahim (2016) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, Kuantan Singingi: Universitas Rian JOM FISIP Vol.3 No.2.

Moenir,H. 2014. Manajemen Pelayan Umum di Indonesia . Jakarta : Bumi Aksara

Nitisemito,A.S. 2010. Manajemen Personalia manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta :Ghalia Indonesia.

Rifa'i, A (2019) Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi, Kabupaten Sukabumi.Jurnal Ekomedia :ISSN 2252-8369;STEI PASIM,Vol.08,No.01.

Komaruddin. 2019. Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu.Jakarta : Rajawali Pers.

Sunyoto, & Danang. 2013. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Jakarta: PT Buku kita.

Sugiyono, 2018. Metode PenelitianManajemen. Bandung :Alfabeta.

Sujarweni, V, Wiratna, 2019. Metode PenelitianBisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta :Gencana Prenada Media Gruop.

Sutrisno, Edi 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta :Gencana Prenada Media Gruop.

Siagian,Sondang P.2018. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara

Yusuf,B. 2015. Manajemen Sumber Daya manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta :PT. Rajagrafindo Persada.