ANALISIS PENGARUH FASILITAS PENUNJANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN KEUANGAN PT. PRG

Disusun oleh :

Arafi Ul Putri Melati

19312354

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arafi Ul Putri Melati

NIM : 19312354

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Judul : Analisis Pengaruh Fasilitas Penunjang Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Keuangan PT PRG

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah ini bebas plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam karya ilmiah ini maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 13 Februari 2023



Arafi Ul Putri Melati

LAPORAN MAGANG

ANALISIS PENGARUH FASILITAS PENUNJANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN KEUANGAN PT PRG.

Dibuat oleh :

Arafi Ul Putri Melati

19312354

Diperiksa oleh :

Yogyakarta, 08 Februari 2023

Dosen Pembimbing



Muamar Nur Kholid. SE., Ak., M.Ak.

TUGAS AKHIR BERJUDUL

Analisis Pengaruh Fasilitas Penunjang Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Keuangan PT. Petrokimia Gresik

Disusun Oleh : ARAFI UL PUTRI MELATI

Nomor Mahasiswa : 19312354

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 13 Maret 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Muamar Nur Kholid, S.E., M.Ak., Ak., CA. .....

Penguji : Ahada Nur Fauziya, S.E., M.Ak., Ak., CA. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang sudah memberikan berkat, rahmat dan anugerah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan laporan magang yang berjudul "Analisis Pengaruh Fasilitas Penunjang Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Keuangan PT PRG". Adapun tujuan dari penulisan laporan magang ini guna menjadi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari adanya kesulitan dalam menyelesaikan laporan magang ini dengan tidak adanya pihak luar yang memberikan bantuan dan bimbingan. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1) Muamar Nur Kholid. SE., Ak., M.Ak selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan laporan magang ini;
2) Segenap Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang sudah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Islam Indonesia;
3) PT PRG yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
4) Mas Arif N S. selaku staff keuangan PT PRG yang telah menjadi pembimbing magang dan memberikan arahan selama magang proses magang berlangsung;
5) Seluruh staff keuangan PT PRG yang telah berkenan membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
6) Kedua orang tua, serta saudara saya yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan mendoakan penulis tiada henti;
7) Ara, Delfi, Aurora, Cathy dan Dita selaku sahabat dan orang tersayang yang selalu memberikan dukungan dan bantuan selama proses perkuliahan;
8) Seluruh teman akuntansi Angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
9) Fildza, Marsha, Mey, dan Faisal selaku teman magang yang selalu memberikan semangat dan bantuan selama proses magang berlangsung;
10) Predi selaku teman dekat dan orang tersayang yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama penyusunan laporan magang;

11) Serta pihak-pihak lain yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu atas bantuannya secara langsung maupun tidak langsung sehingga laporan tengah magang ini dapat terselesaikan dengan baik;

Penulis menyadari bahwa laporan magang ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis.

Yogyakarta, 08 Februari 2023

Arafi Ul Putri Melati

19312354

DAFTAR ISI

LAPORAN MAGANG ii

PERNYATAAN ORISINALITAS .....**Error! Bookmark not defined.**

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB 1 1

PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 3

1.3 Tujuan 3

1.4 Manfaat 4

BAB II 5

KAJIAN PUSTAKA 5

2.1 Kinerja Karyawan 5

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 5

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 5

2.2 Fasilitas Penunjang 8

2.2.1 Pengertian Fasilitas Penunjang 8

2.2.2 Fungsi Fasilitas Penunjang 8

2.2.3 Jenis-Jenis Fasilitas Penunjang.....9

2.3 Akuntansi Keperilakuan..... 10

2.3.1 Pengertian Akuntansi Keperilakuan.....10

2.3.2 Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan 10

2.4 Kajian Sebelumnya 11

2.5 Pengembangan Hipotesis 12
BAB III 15
METODE PENELITIAN 15
3.1 Jenis Penelitian 15
3.2 Sumber dan Data Penelitian 15
3.4 Teknik Pengumpulan Data 16
3.6 Teknik Analisis Data 22
3.6.1 Analisis Outer Model 22
3.6.2 Analisis Inner Model 23
3.6.3 Pengujian Hipotesis 23
BAB IV 24
PELAKSANAAN PROGRAM MAGANG 24
4.1 Profile Perusahaan 24
4.2 Aktifitas Pelaksanaan Program Magang 26
BAB V 35
HASIL DAN PEMBAHASAN 35
5.1 Deskripsi Hasil Penelitian 35
5.2 Identitas Responden 35
5.2.1 Kelompok Jenis Kelamin 35
5.2.2 Kelompok Usia 36
5.2.3 Tingkat Pendidikan 36
5.2.4 Masa Bekerja 37
5.3 Analisis Variabel Penelitian 37
5.3.1 Variabel Fasilitas Penunjang (X) 37
5.3.2 Variabel Produktivitas (Y1) 38
5.3.3 Variabel Loyalitas (Y2) 38
5.3.4 Variabel Motivasi (Y3) 39
5.4 Model Pengukuran Outer Models 40
5.4.1 Convergent Validity 41

5.4.2 Cronbach Alpha, Composite Reliability, dan Avarage Variance Extracted41
5.5 Model Struktural Inner Model....41
5.5.1 Koefisien determinasi (R2)....42
5.5.2 Effect Size (F2)....43
5.5.3 Predictive Relevance dengan Q-Square (Q2)....43
5.5.4 Goodness of Fit Index (GoF)....44
5.6 Pengujian Hipotesis....44
5.7 Pembahasan....45
BAB VI....47
PENUTUP....47
6.1 Kesimpulan....47
6.2 Saran....47
6.3 Keterbatasan Penelitian....48
DAFTAR PUSTAKA....49
LAMPIRAN....54

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Sebelumnya 11
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel 17
Tabel 3. 2 Skala Likert 21
Tabel 4. 1 Ketercapaian Aktivitas Magang 28
Tabel 5. 1 Responden dengan Jenis Kelamin 35
Tabel 5. 2 Responden dengan Kelompok Usia 36
Tabel 5. 3 Responden dengan Tingkat Pendidikan 36
Tabel 5. 4 Responden dengan Masa Kerja 37
Tabel 5. 5 Skor Kuisioner untuk Variabel Fasilitas Penunjang 38
Tabel 5. 6 Skor Kuisioner untuk Variabel Produktivitas 38
Tabel 5. 7 Skor Kuisioner untuk Variabel Loyalitas 39
Tabel 5. 8 Skor Kuisioner untuk Variabel Motivasi 39
Tabel 5. 9 Nilai Loading Faktor 40
Tabel 5. 10 Cronbach's Alpha, Composite Reliability, AVE 41
Tabel 5. 11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 42
Tabel 5. 12 Hasil Effect Size (F^2) 43
Tabel 5. 13 Hasil Pengaruh Langsung 44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... 14
Gambar 4. 1 Gedung PT PRG ……. 24
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT PRG..... 25
Gambar 5. 1 Diagram Model Struktural ……..42

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis beberapa hal, yaitu: pengaruh fasilitas penunjang terhadap produktivitas, pengaruh fasilitas penunjang terhadap loyalitas, dan pengaruh fasilitas penunjang terhadap motivasi. Dalam penelitian ini jenis yang digunakan merupakan metode pendekatan secara asosiatif serta sampel yang digunakan dengan jumlah 40 responden yaitu karyawan pada departemen keuangan PT PRG. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuisioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) guna untuk menguji tiga hipotesis yang diusulkan pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ini fasilitas penunjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, fasilitas penunjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan, dan fasilitas penunjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan. Dengan hasil perhitungan R^2 yaitu sebesar 0,554 atau 55,4% dan sisa dari hasil tersebut 44,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Artinya, variabel-variabel yang diguanakan tersebut memiliki pengaruh lebih besar kepada variabel terdampak daripada fakor lain yang berasal dari luar variabel tersebut.

Kata Kunci: Fasilitas Penunjang, Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Isu persaingan global merupakan salah satu dari faktor perusahaan atau instansi untuk saling bersaing dalam segi kualitas dan tingkat akreditasnya yang bertujuan untuk memperlihatkan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan. Timbulnya persaingan ini memberikan motivasi pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya guna terwujudnya kualitas dan tingkat akreditas yang semakin meningkat. Kinerja karyawan merupakan penopang terbesar yang utama dan dibutuhkan guna mencapai visi dan misi perusahaan atau instansi. Pentingnya kinerja karyawan ini menjadi perhatian lebih bagi pengelola perusahaan untuk dapat memastikan berjalannya tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan dilaksanakan dengan baik dan tertib, sehingga faktor inilah yang dapat menjadi kunci utama dalam meningkatnya kualitas dan nilai perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) memaparkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil akhir pekerjaan oleh karyawan yang dicapai saat melakukan tugas yang sesuai tanggung jawabnya secara kulitas dan kuantitasnya. Sedangkan menurut Afandi (2018), kinerja karyawan yaitu tercapainya target akhir yang dikerjakan karyawan sesuai kinerjanya dalam pekerjaan yang bersangkutan.

Sebuah usaha yang bisa meningkatkan pengaruh dari kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan fasilitas penunjang yang terdapat dalam perusahaan atau instansi. Tidak tercukupinya fasilitas penunjang dalam perusahaan bisa mengakibatkan penurunan semangat kinerja karyawan, diantaranya rendahnya produktivitas, loyalitas, dan motivasi kinerja dalam menjalankan pekerjaannya. Pemberian fasilitas penunjang yang mencukupi dapat dijadikan sebagai pendorong karyawan dalam semangat bekerja sedangkan bagi penerima fasilitas penunjang ini dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasaan saat menggunakan fasilitas tersebut. Setiap fasilitas penunjang mempunyai kegunaan yang berbeda dan tujuan yang sama yaitu memperoleh hasil akhir yang maksimal. Menurut Anggraeni (2018) fasilitas penunjang adalah sebuah pelayanan yang siapkan oleh instansi agar dapat digunakan karyawan dalam memberikan peningkatan kinerja karyawan perusahaan guna melengkapi kepentingan untuk mengoptimalkan produktivitas, loyalitas, dan motivasi kinerja karyawan.

Produktivitas merupakan sebuah hal utama bagi karyawan pada perusahaan. Produktivitas kerja ini diharapkan seluruh pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien, sehingga bisa mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Emiarti (2013) produktivitas juga dapat dikatakan sebagai hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan yang dapat memberi andil untuk perusahaan atau instansi dari sudut pandang kualitas dan kuantitas. Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dapat dilihat dengan terdapatnya karyawan dan fasilitas penunjang guna mendukung meningkatnya produktivitas kinerja karyawan. Adanya produktivitas kerja dapat membuat suatu rancangan yang memiliki tujuan dalam menyediakan fasilitas penunjang kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi.

Loyalitas bisa dipakai sebagai sarana dalam menarik dan mempertahankan karyawan pada perusahaan atau instansi. Loyalitas kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku positif yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan atau instansi yang bersangkutan. Secara konvensional, fasilitas penunjang dapat memberikan loyalitas kerja pada karyawannya sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014), loyalitas adalah suatu yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dengan dimilikinya kecenderungan untuk mempertahankan pekerjaan pada perusahaannya.

Selain produktivitas dan loyalitas, motivasi juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karena motivasi memiliki fungsi yang dapat digunakan menjadi pendorong dalam melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi memiliki peran utama dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Faktor utama bagi seorang karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan reaksi karyawan dengan banyaknya ungkapan tentang berbagai hal yang terdapat pada diri karyawan untuk memiliki dorongan guna mencapai tujuan yang diinginkan (Potu, 2013).

Perusahaan PT PRG merupakan anak perusahaan dari PT PA yang dahulunya adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berjalan pada bidang produksi pupuk, non-pupuk, bahan-bahan kimia, dan jasa yang berada di Indonesia. Perusahaan ini adalah pabrik pupuk kedua setelah didirikannya PT PS. Perusahaan ini bertempat di Kabupaten Gresik, Jawa Timur yang memiliki areal lebih dari 450 hektar (Petrokimia Gresik, 2022). PT PRG ini melakukan proses produksi dengan mengedepankan keamanan, sistem yang baik, kedisplinan yang tinggi, serta ketaatan karyawan dalam menaati peraturan sesuai

dengan prosedur yang berlaku untuk menciptkan produk yang berkualitas. PT PRG ini memiliki banyak departemen salah satunya adalah departemen keuangan yang dibagi menjadi empat bagian, yaitu perbendaharaan, penagihan, pajak, dan asuransi. Pada perusahaan PT PRG terdapat beberapa fasilitas penunjang kinerja pada karyawan, khususnya pada departemen keuangan antara lain penyediaan tempat makan, fasilitas pendidikan, dan fasilitas rekreasional. Menurut Adjib (2015) memaparkan bahwa kinerja karyawan di suatu perusahan akan meningkat dengan adanya fasilitas penunjang yang lebih baik. Fasilitas penunjang yang memadai dalam departemen keuangan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan. Hal tersebut menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Failitas Penunjang Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Keuangan PT PRG".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikaji dalam penelitian adalah:

1. Apakah fasilitas penunjang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG?
2. Apakah fasilitas penunjang berpengaruh terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG?
3. Apakah fasilitas penunjang berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas penunjang terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas penunjang terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas penunjang terhadap motivasi kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat yang akan didapatkan selama program magang ini berlangsung yaitu:

1. Bagi Penulis
    a. Menambah pengetahuan dan pengalaman tentang dunia kerja yang sebenarnya.
    b. Membantu menerapkan pelajaran yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam dunia kerja.
    c. Dapat mengukur kemampuan atau keterampilan yang dimiliki selama masa perkuliahan.
    d. Melatih kedisplinan diri, mental, maupun rasa percaya diri sebelum benar-benar terjun sebagai tenaga kerja professional.
2. Bagi Perusahaan
    a. Menjadikan bahan masukan atau informasi dalam mengambil kebijakan, khsususnya dalam masalah fasilitas dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
    b. Menciptakan kerja sama tim yang dapat menguntungkan semua pihak.
    c. Sebagai sarana untuk melihat kualitas kinerja yang dihasilkan oleh Universitas Islam Indonesia khususnya Program studi S1 Akuntansi
3. Bagi Prodi Akuntansi FBE UII
    a. Menciptakan peluang serta hubungan baik antara Prodi Akuntansi FBE UII dengan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan kerja praktik (magang).
    b. Sebagai bahan masukan dan evaluasi program Pendidikan di Prodi Akuntansi FBE UII untuk menghasilkan tenaga-tenaga terampil yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebuah gambaran dalam melakukan tindakan guna tercapainya tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan seperti yang sudah direncanakan dalam perencanaan strategi perusahaan. Informasi mengenai kinerja suatu perusahaan dapat berguna untuk menilai suatu proses berjalannya kegiatan perusahaan yang sesuai dengan tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan proses akhir dari pekerjaan yang dihasilkan karyawan dilihat dari kualitas dan kuantitas ketika melaksanakan pekerjaannya yang dapat dipertanggungjawabkan (Mangkunegara, 2016). Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja karyawan yaitu proses akhir dari pekerjaan yang mampu diraih oleh karyawan dalam tercapainya keinginan perusahaan secara illegal, dengan tidak melakukan pelanggaran hukum.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan maksud dari kinerja karyawan adalah proses akhir dari pekerjaan karyawan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya. Dalam penelitian menggunakan beberapa proksi yang dapat dipakai guna meningkatkan kinerja karyawan diantaranya produktivitas, loyalitas, dan motivasi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Produktivitas

Produktivitas merupakan sebuah pengukuran efisiensi produktif dengan melakukan perpadanan pada hasil *input* dan *output* yang dihasilkan oleh perusahaan (Suyoto, 2012). Faktor yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas adalah fasilitas penunjang yang baik. Produktivitas adalah hal yang utama bagi karyawan suatu perusahaan karena terdapatnya produktivitas kinerja karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif. Menurut Sutrisno (2011) terdapat beberapa indikator untuk mempengaruhi produktivitas seseorang, diantaranya:

a) Kemampuan yaitu kemampuan seorang karyawan terkait kecekatan dan kompeten yang digunakan saat melakukan pekerjaan. Tujuannya agar dapat menangani pekerjaan yang diberikan hingga selesai.
b) Efisiensi yaitu pengaruh yang cukup signifikan dari sudut pandang produktivitas bagi karyawan. Karena, perilaku efisien dapat terjadi ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan teratur.
c) Semangat kerja yaitu upaya dalam menunjang hasil pekerjaan yang lebih efektif. Indikator ini dipandang dari etos kerja dan hasilkan untuk hari selanjutnya.
d) Mutu yaitu hasil kerja karyawan dilihat dari kualitasnya karyawan dalam meningkatkan mutu dan tujuan guna mencapai hasil terbaik.

2) Loyalitas

Loyalitas adalah suatu kecenderungan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dari karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain (Sondang, 2014). Loyalitas merupakan hal utama untuk perusahaan guna tercapainya tujuan serta dapat menumbuhkan suatu rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk bisa menciptakan sebuah loyalitas kinerja karyawan terhadap perusahaan dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas penunjang yang bisa dipakai karyawan sehinnga akan merasakan kenyamanan. Menurut Almasdi (2012) dengan menyediakan fasilitas penunjang akan dapat mempengaruhi loyalitas dari kinerja karyawan. Menurut Saydam (2005) indikator yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan loyalitas kinerja karyawan, meliputi:

a) Ketaatan dan kepatuhan yaitu kesiapan dari individu dalam mematuhi semua ketentuan yang ada pada perusahaan, dan mengikuti arahan yang ditelah ditetapkan, serta siap untuk tidak melakukan pelanggaran.
b) Tanggung jawab yaitu kesiapan dari individu dalam melaksanakan pekerjaan yang terima dengan baik, tepat waktu dan berani dalam mengambil sebuah keputusan.
c) Pengabdian yaitu memberikan pikiran dan kemampuan dengan sukarela pada perusahaan.

d) Kejujuran yaitu melakukan pekerjaan yang diberikan secara sukarela dengan tidak adanya rasa paksaan serta kesesuaian antara ucapan atau perbuatan dengan kenyataan.

3) Motivasi

Motivasi merupakan sebuah hal yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terbentuknya motivasi dapat dilihat dari perilaku karyawan ketika menghadapi suasana kerja. Menurut Lusri dan Siagian (2017) motivasi adalah sebuah situasi yang mendorong pekerja dalam usaha untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan atau instansi.

Selanjutnya menurut Fadilla (2020) motivasi kerja merupakan sebuah dukungan guna memenuhi keinginan karyawan sehingga dapat tercapai ke tujuannya. Sedangkan menurut Fahreza (2018) memaparkan bahwa motivasi merupakan aspek yang didapatkan dari luar diri seperti adanya fasilitas penunjang yang dapat membuat kinerja seorang termotivasi. Motivasi kerja berguna untuk dijadikan sebagai upaya tingkat tinggi untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian, motivasi kinerja karyawan merupakan dukungan pada diri seseorang yang harus dipenuhi agar dapat tercapai tujuannya. Motivasi berhubungan dengan emosi/perasaan yang dialami seseorang. Hal ini yang dapat menjadi dasar kebiasaan seseorang dalam berperilaku terhadap orang lain. Menurut Mangkunegara (2013) terdapat beberapa situasi intrinsik yang bisa membuat motivasi yang menarik sehingga dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik, yaitu:

a) Kerja keras yaitu bagian dari aktivitas yang dilaksanakan melalui keahlian yang dimilikinya.
b) Orientasi masa depan yaitu hal yang di tafsir guna merancang rencana yang terjadi di masa depan.
c) Cita-cita yang tinggi yaitu sebuah keinginan guna mencapai tujuan dan mempunyai keinginan menjadi lebih kompeten.
    - Tujuan tugas/sasaran yaitu proses akhir suatu pekerjaan yang hasilnya memiliki kualitas baik dan selalu berorientasi.

- Upaya untuk maju yaitu melaksanakan aktivitas yang berguna untuk mencapai tujuannya.
- Ketekunan yaitu melaksanakan seluruh tugas yang diberikan dengan bersungguh-sungguh.
- Memilih rekan kerja yaitu dengan siapa pasangan kerja yang mampu dalam tercapainya target tujuan perusahaan.
- Memanfaatkan waktu yaitu dengan memakai jam kerja dengan sebaik mungkin sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

2.2 Fasilitas Penunjang

2.2.1 Pengertian Fasilitas Penunjang

Fasilitas pada Bahasa Belanda yaitu *"faciliteit"* yang artinya media guna memperlancar proses pada aktivitas kerja. Menurut Moenir (2003) mengungkapkan fasilitas adalah alat atau benda yang terdapat di lingkungan pekerjaan yang dapat digunakan dan dipakai oleh karyawan. Menurut Jufrizen (2021) fasilitas penunjang adalah media yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mendukung proses perputaran suatu tujuan yang telah ditetapkan pimpinan, dimana fasilitas penunjang yang terdapat pada perusahaan memiliki dampak positif dalam meningkatan kinerja karyawannya. Selain itu pengertian lain dari fasilitas penunjang merupakan faktor yang mendukung karyawan agar dapat bersemangat dan produktif dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan adalah sebuah tanda terimakasih terhadap karyawan dengan sebuah fasilitas yang bisa dinikmati kegunaannya (Mulyapradana & Hatta, 2016).

2.2.2 Fungsi Fasilitas Penunjang

Menurut Moenir (2006) dibawah ini merupakan fungsi yang menyatakan fasilitas sebagai media pelayanan, yaitu:

a) Meningkatkan produktivitas suatu produk atau layanan, dimana dengan adanya fasilitas penunjang yang tersedia, membuat layanan yang dihasilkan menjadi lebih berkualitas dan terjamin.
b) Memberikan rasa nyaman terhadap orang yang berkepentingan, fasilitas penunjang ini memberikan rasa nyaman bagi karyawannya, sehingga akan

lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan atau instansi.

2.2.3 Jenis-Jenis Fasilitas Penunjang

Fasilitas penunjang dalam perusahaan memiliki bentuk, jenis, dan manfaat yang berbeda-beda. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan atau instansi maka semakin terpenuhi juga fasilitas dan sarana pendukungnya guna tercapainya sebuah tujuan. Fasilitas penunjang berupa fasilitas fisik yaitu suatu hal yang mempunyai peranan untuk melancarkan kegiatan normal di perusahaan. Menurut Dahlius (2016) fasilitas penunjang dalam mendukung kegiatan perusahaan yaitu:

a) Penyediaan Ruang Makan

   Penyediaan ruang makan ini bertujuan agar dapat mempermudah karyawan yang ingin makan di ruangan yang nyaman ketika memiliki halangan untuk keluar atau pulang dikala jam istirahat. Dengan adanya ruang makan karyawan akan lebih bisa memaksimalkan waktu istirahatnya.

b) Fasilitas Pendidikan

   Fasilitas ini bertujuan agar dapat menunjang karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menambah pengetahuannya. Fasilitas pada departemen keuangan berbentuk ruang pojok baca yang digunakan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dengan cara membaca buku yang telah disediakan serta ruang pojok baca dapat digunakan ketika karyawan ingin mendapatkan tempat yang nyaman untuk bekerja atau kegiatan lainnya.

c) Fasilitas Rekreasional

   Fasilitas rekreasional yaitu aktivitas pendukung dari pekerjaan, karena rekreasional merupakan sesuatu hal yang dibutuhkan oleh semua orang untuk menghidupkan kembali semangat karyawan dalam kegiatan yang sudah jarang dilakukannya. Fasilitas rekreasional yang terdapat pada departemen keuangan meliputi *billiard, playstation,* dan tennis meja.

2.2.4 Indikator Fasilitas Penunjang

Menurut Assauri (2008) indikator fasilitas penunjang yaitu:

a) Sesuai dengan kebutuhan yaitu fasilitas penunjang yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhannya sehingga dapat menunjang kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan dari perusahaan.
b) Mampu memaksimalkan hasil kerja yaitu dengan adanya fasilitas penunjang yang mendukung/memadai mampu mengoptimalkan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya.
c) Dapat digunakan kapanpun yaitu fasilitas penunjang yang terdapat pada ruangan kerja bisa digunakan kapan saja jika membutuhkan.
d) Dapat membangun relasi yaitu dengan adanya fasilitas penunjang dapat membangun relasi dengan cara ikut serta dan berkomunikasi ketika sedang menggunakan fasilitas penunjang.
e) Penempatan ditata dengan benar yaitu fasilitas penunjang yang terdapat pada ruangan memiliki tata letak yang tepat dan sesuai sehingga tidak mengganggu aktivitas lainnya.

2.3 Akuntansi Keperilakuan

2.3.1 Pengertian Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan merupakan pemahaman mengenai tingkah laku seseorang yang didukung dengan bukti yang dikumpulkan secara objektif melalui kebijakannya. Menurut Ishak & Arfan (2005) memaparkan akuntansi keperilakuan mempunyai suatu kerangka yang memiliki tujuan guna memahami dan mengukur dampak kinerja karyawan dalam memastikan keberhasilan suatu perusahaan.

Akuntansi keperilakuan memiliki sudut pandang yang luas. Akuntansi keperilkuan merupakan bagian yang menitikberatkan pada aspek perilaku manusia. Dengan demikian, akuntansi perlu dikaitkan dengan aspek tingkah laku manusia serta membutuhkan informasi untuk perusahaan yang dihasilkan melalui akuntansi.

2.3.2 Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan menggunakan metodologi pengetahuan tingkah laku manusia guna melengkapi gambaran informasi dengan mengukur dan melaporkan faktor manusia yang dapat dipengaruhi keputusannya. Ruang lingkup akuntansi keperilakuan meliputi:

1) Mempelajari pengaruh tingkah laku orang terhadap fasilitas penunjang pada kinerja karyawan yang diterapkan dalam perussahaan atau instansi, yang berarti bagaimana motivasi, loyalitas, dan produktivitas mempengaruhi fasilitas penunjang pada kinerja karyawan.
2) Mempelajari pengaruh fasilitas penunjang pada kinerja karyawan yang berarti bagaimana fasilitas penunjang mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan loyalitas.

2.4 Kajian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Kajian Sebelumnya

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Fadilla Puspita Hadi (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh fasilitas kerja yang signifikan terhadap motivasi kerja.
2.	Shofwan Hendryawan, Meva Kemala Ismanghaniyah, Moch. Willy Wildan, Ricky Fhauzi Hermawan, Yayang Nugraha (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang.	Hasilnya mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.
3.	Muhammad Yudi Alfizar (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
		Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4.	Puji Lestari (2022)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan, insentif, fasilitas kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.
5.	Muhammad Aditia Karokaro (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan.	Hasilnya mengindikasikan fasilitas kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.
6.	Ach Santoso (2019)	Pengaruh Fasilitas Kantor dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada Kenjeren Surabaya)	Hasil penelitiannya mengindikasikan terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor terhadap motivasi kerja pada PT Suzuki Sejahtera Buana Trada Surabaya.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah hasil sementara yang dihasilkan dari rumusan masalah yang telah ditemukan dan perlu dibuktikan kebenarannya. Dapat dibilang sementara karena hasil yang dibahas hanya berlandaskan pada teori yang relevan saja, tidak berdasarkan pada bukti yang didapatkan dalam proses mengumpulkan data.

2.5.1 Fasilitas Penunjang dan Produktivitas Kinerja Karyawan

Fasilitas penunjang adalah suatu hal yang utama bagi karyawan untuk mendukung proses perusahaan dalam tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Sehingga perusahaan perlu menyediakan fasilitas penunjang sebab dengan terpenuhinya fasilitas penunjang tersebut akan dapat menumbuhkan rasa yang menyenangkan sehingga produktivitas kinerja karyawan pun akan meningkat. Produktivitas adalah hal yang utama bagi karyawan suatu perusahaan karena terdapatnya produktivitas kinerja karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif. Berdasarkan dari penelitian terdahulu dari Hendryawan, Ismanghaniyah, Wildan, Hermawan, & Nugraha (2020) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang, menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang digunakan yaitu:
H_1 = Fasilitas penunjang berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan.

2.5.2 Fasilitas Penunjang dan Loyalitas Kinerja Karyawan

Loyalitas kinerja karyawan terhadap perusahaan dapat menumbuhkan sebuah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk bisa menciptakan sebuah loyalitas kinerja karyawan terhadap perusahaan dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas penunjang agar digunakan dan dipakai karyawan sehingga dapat merasakan nyaman.Berdasarkan dari penelitian terdahulu dari Karokaro (2022) dengan judul penelitiannya Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan, mengindikasikan bahwa fasilitas kerja dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang digunakan yaitu:
H_2 = Fasilitas penunjang berpengaruh positif terhadap loyalitas kinerja karyawan.

2.5.3 Fasilitas Penunjang dan Motivasi Kinerja Karyawan

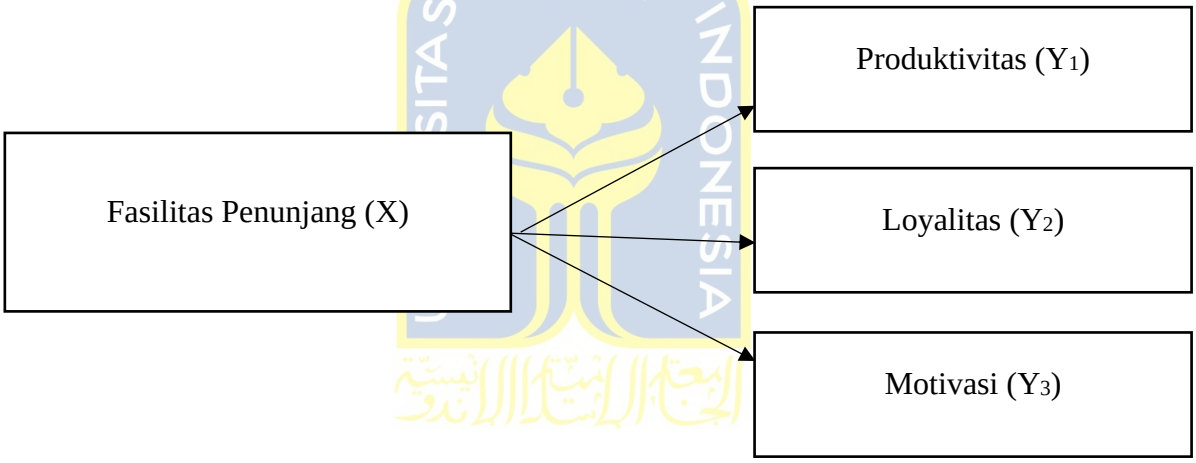
Fasilitas penunjang merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan dalam memberikan dan mencukupi keperluan karyawannya, sehingga dapat menunjang motivasi karyawan untuk bekerja. Berdasarkan dari penelitian terdahulu dari Hadi (2020) dengan judul peneliitiannya Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja

Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang digunakan yaitu:
H_3 = Fasilitas penunjang berpengaruh positif terhadap motivasi kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini membahas mengenai "Analisis Pengaruh Fasilitas Penunjang Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG". Tujuan pada kerangka pemikiran ini untuk mempermudah dalam memahami pengaruh fasilitas penunjang terhadap kinerja karyawan. Oleh karena hal tersebut penulis membuat kerangka berfikir.



Keterangan:

= Variabel X dan Y

= Pengaruh variabel X terhadap Y

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yaitu melalui metode pendekatan secara asosiatif. Metode penelitian dengan pendekatan asosiatif ini dapat menggunakan dua variabel atau lebih untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dari satu variabel dengan variabel yang lain. Hal ini didukung oleh Juliandi (2014) yang memaparkan bahwa penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk dapat mengetahui permasalahan yang terdapat dalam hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Sumber dan Data Penelitian

Sumber dan data didapatkan dari Departemen Keuangan PT PRG. Menurut Sugiyono (2013) sumber dan data penelitian yang digunakan sebagai berikut:

1) Data Primer adalah data yang didapatkan secara langsung yaitu departemen keuangan PT PRG. Dalam penelitian ini pengumpulan datanya dari responden melalui kuisioner dan wawancara.
2) Data sekunder merupakan data untuk mendukung guna memenuhi data primer yang didapatkan dari pihak lain seperti dalam jurnal, artikel, penelitian sebelumnya, dan sebagainya.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdapat obyek ataupun subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi yang digunakan yaitu karyawan departemen keuangan PT PRG sebanyak 40 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel pada penelitian ini yaitu semua karyawan departemen keuangan PT PRG sebanyak 40 orang. Dikarenakan total populasinya kurang dari 100, maka dapat menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana seluruh total populasi dapat digunakan sebagai sampel juga (Arikunto, 2012).

Pada dasarnya teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mengumpulkan data berdasarkan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2018).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Kuisioner

Kuisioner adalah cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden dengan topik yang telah ditentukan baik tertutup atau terbuka melalui jejaring sosial maupun secara langsung (Sugiyono, 2015).

2) Wawancara

Wawancara merupakan cara mengumpulkan data melalui dialog bersama narasumber yang memiliki pengetahuan memadai (Sugiyono, 2016). Wawancara ini dilakukan secara langsung bersama responden guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Dengan teknik wawancara ini peneliti akan mengetahui bagaimana aktivitas proses kinerja karyawan pada perusahaan ini.

3) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016) mengungkapkan, teknik dokumentasi yaitu salah satu pendukung guna memenuhi metode observasi dan wawancara. Dokumentasi yang digunakan sebagai media pendukung penelitian adalah kegiatan karyawan saat menggunakan fasilitas.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional yaitu bagian dari penelitian dalam menjelaskan terkait variabel-variabel organisasi yang mampu diamati dan diukur. Dalam penelitian menggunakan variabel bebas (independent) yaitu fasilitas penunjang serta terdapat juga variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas, loyalitas dan motivasi.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item Pernyataan
1	Fasilitas Penunjang	Fasilitas penunjang merupakan media yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mendukung proses perputaran suatu tujuan perusahaan guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, dimana fasilitas penunjang yang disediakan ini akan berdampak positif dalam meningkatan kinerja karyawannya (Jufrizen & F.P. Hadi, 2021)	a) Sesuai kebutuhan b) Dapat memaksimalkan hasil pekerjaan c) Dapat digunakan kapanpun d) Dapat membangun relasi e) Tata letak yang menarik	1) Fasilitas penunjang pekerjaan telah sesuai dengan harapan saya 2) Fasilitas penunjang pekerjaan dapat mengoptimalkan hasil pekerjaan 3) Fasilitas penunjang pekerjaan dapat digunakan kapanpun 4) Fasilitas penunjang pekerjaan memudahkan saya untuk membangun relasi 5) Fasilitas penunjang pekerjaan menciptakan ruang bagi saya untuk mengembangkan minat dan kepercayaan diri

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item Pernyataan
2	Produktivitas	Produktivitas adalah sebuah pengukuran efisiensi produktif dengan melakukan suatu perbandingan antara hasil masuk dan keluar yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki (Suyoto, 2012).	a) Kemampuan b) Efisiensi c) Semangat kerja d) Mutu	1) Fasilitas penunjang menambah produktivitas karyawan 2) Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target 3) Dengan adanya fasilitas penunjang penyelesaian pekerjaan yang saya lakukan tetap berjalan dengan efisien. 4) Memiliki semangat kerja yang tinggi 5) Mutu pekerjaan sudah sesuai dengan harapan semua pihak
3	Loyalitas	Loyalitas adalah suatu kecenderungan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dari karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain	a) Ketaatan dan kepatuhan b) Bertanggung Jawab c) Pengabdian d) Kejujuran	1) Fasilitas penunjang menambah loyalitas karyawan 2) Dengan adanya fasilitas penunjang saya patuh dan taat dalam menjalankan pekerjaan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item Pernyataan
		(Sondang, 2014).		3) Dengan adanya fasilitas penunjang saya tetap bertanggung jawab dengan pekerjaan saya. 4) Saya merupakan orang yang mengutamakan kejujuran dalam bekerja 5) Saya bersedia untuk bekerja dalam tekanan untuk mencapai tujuan utama perusahaan 6) Citra perusahaan merupakan hal yang penting bagi anda 7) Fasilitas penunjang dapat menjalin kedekatan dengan pimpinan
4	Motivasi	Motivasi kerja merupakan sebuah dukungan guna	a) Kerja keras b) Orientasi masa depan	1) Fasilitas penunjang menambah motivasi karyawan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item Pernyataan
		memenuhi keinginan karyawan sehingga dapat tercapai ke tujuannya. (Fadilla, 2020).	c) Cita-cita yang tinggi d) Tugas/sasaran e) Usaha untuk maju f) Ketekunan g) Rekan kerja h) Pemanfaatan waktu	2) Saya bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan 3) Perusahaan memberikan jaminan hari tua dan jaminan Kesehatan 4) Dengan kemampuan yang dimiliki, saya bisa memberikan perubahan bagi perusahaan 5) Saya merasa tertantang ketika pimpinan memberikan tugas 6) Saya berusaha memikirkan cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. 7) Tantangan yang terdapat di pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Item Pernyataan
				8) Saya menjalin hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan 9) Saya selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert yaitu pernyataan yang menggunakan tingkat setuju dan tidak setuju responden (Sugiyono, 1999). Skala ini dipakai guna melihat seberapa banyak respon subyek tentang fenomena yang sedang terjadi. Oleh karena itu, seluruh nilai atas jumlah pernyataan yang sudah dijawab oleh responden akan menimbulkan total nilai jawaban.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode *Partial Least Square* (PLS) versi 3.0.0. Uji PLS merupakan suatu teknik pendekatan melalui persamaan structural (*Structural Equation Modelling/SEM)* yang mendasar varian. Biasanya pendekatan ini dilakukan untuk analisis jalur yang sering dipakai oleh studi keperilakuan, sehingga PLS dapat digunakan dalam analisis yang memiliki lebih dari satu variabelnya (Murniati, 2013). Analisis *Partial Least Square* (PLS) memiliki tujuan yaitu untuk membantu peneliti dalam mendapatkan variabel laten. Penelitian ini memiliki tiga tahap analisis yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis *outer model* atau model pengukuran dilakukan dalam memberikan gambaran mengenai hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Analisis *outer model* menggunakan pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif yaitu sebagai berikut:

a. *Convergent Validity* adalah sebuah nilai *loading factor* pada variabel laten bersama indikator-indikatornya serta penilaian berdasarkan hubungan antara item *score* dengan konstruknya. Kategori nilai *loading factor* > 0,70 dinyatakan valid. Sedangkan nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dinyatakan cukup (Gendro, 2011).
b. *Discriminant Validity* adalah sebuah nilai *cross loading factor* yang digunakan untuk melihat apakah konstruk memiliki diskriminan yang cukup dalam melakukan perbandingan antara nilai *loading factor* pada konstruk harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading factor* pada konstruk lain dengan hasil setiap variabel lebih dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).
c. *Composite Reliability* yaitu menghitung nilai reliabilitas dari variebel dengan nilai reliabilitas setiap variabel adalah > 0,70, sedangkan *Cronbach's alpha* yaitu menghitung nilai reliabilitas dari variabel dengan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0,70. Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat diakukan dengan metode *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap

konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka bisa dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *average variance extracted* (AVE) diketahui bahwa setiap variabel memiliki angka AVE > 0.50.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis *inner model* atau model struktural ini bertujuan guna melihat hubungan antar konstruk. Analisis *inner model* terdiri dari empat struktural, yaitu sebagai berikut:

a. *Koefisien determinasi* dengan menggunakan *R-Square.* Nilai *R-Square* ini dipakai guna menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* 0.67 dinyatakan baik, nilai 0.33 dinyatakan sedang, sedangkan nilai 0.19 dinyatakan lemah (Sarwono, 2016).
b. *F-Square effect size* (F^2) adalah suatu nilai guna mengindikasi adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kategori koefisien *F-square* > 0.02 dinyatakan kecil, nilai > 0.15 dinyatakan sedang, dan nilai > 0.35 dinyatakan besar (Sarwono, 2016).
c. *Predictive relevance* dengan *Q-Square* yaitu nilai Q^2 masuk ke dalam model semua variabelnya. Nilai Q^2 *predictive relevance* ini dapat diketahui dari Q^2 variabel dependen. Kategori nilai Q^2 0,02 dapat dinyatakan lemah, 0,15 dapat dinyatakan sedang, dan 0,35 dapat dinyatakan besar (Sarwono, 2016).
d. *Goodness of Fit Index (GoF)* merupakan sebuah kelayakan dari suatu model. Kategori nilai GoF 0,1 dikatakan lemah, 0,25 dikatakan sedang, dan 0,36 dikatakan besar (Sarwono, 2016).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengindikasi hasil perhitungan model melalui PLS. Hasil perhitungan yang didapatkan nilai T-Statistik dalam setiap jalur. Pengujian hipotesis ini memiliki tingkat signifikasi 0,05. Dan hipotesis nilai T Statistik > 1.984 maka dapat diterima.

BAB IV

PELAKSANAAN PROGRAM MAGANG

4.1 Profile Perusahaan



Gambar 4. 1 Gedung PT PRG

Nama Perusahaan : PT. PRG

Alamat : Kab. Gresik, Jawa Timur

Manajemen :

a. Komisaris Utama : T. Nugroho P.
b. Komisaris Independen : Indira C.
c. Komisaris Independen : Ammar
d. Komisaris : Bin N.
e. Komisaris : N. Fajri
f. Komisaris : C. Herawan
g. Direktur Utama : D. S. Annurogo
h. Direktur Operasi dan Produksi : D. Jatiningsih
i. Direktur Keuangan dan Umum : Budi W. S.

PT PRG merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia dan awal perusahaan ini hadir memiliki nama Proyek PKS. Perjanjian dibangunnya perusahaan ini ditandatangani tanggal 10 Agustus 1964, dan mulai berjalan secara efektif pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek ini diresmikan langsung oleh Presiden Republik Indonesia, yaitu HM. Soeharto pada tanggal 10 Juli 1972, yang dijadikan sebagai hari jadinya PT PRG.

PT PRG di masa sekarang menempati area lebih dari 450 hektar di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Jumlah produksi pada saat ini bisa mencapai 8,9 juta ton/tahun, dari berbagai produk pupuk, dan non pupuk. Produk pupuk memiliki senilai 5 juta ton/tahun, dan produk non pupuk memiliki senilai 3,9 juta ton/tahun dalam memproduksi pupuk.

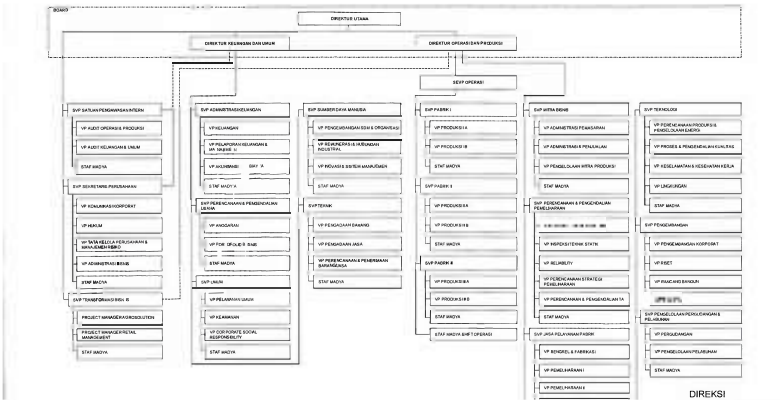
Struktur Pemegang Saham PT PRG adalah PT PA (Persero) yang mempunyai 2.393.033 lembar saham atau senilai Rp2.393.033.000.000 (99,9975%) dan Yayasan PRG yang memiliki 60 lembar saham atau senilai Rp60.000.000 (0,0025%).

PT PRG mempunyai visi yaitu menjadikan perusahaan yang memiliki daya saing tinggi dan memiliki produk yang banyak diinginkan oleh konsumen sehingga menjadi produsen pupuk dan produk kimia yang baik.

Misi PT PRG yaitu:

1) Mendukung penyediaan pupuk nasional agar dapat tercapainya program swasembada pangan.
2) Meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan.
3) Mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam *community development*.

Struktur Organisasi PT PRG:



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT PRG

4.2 Aktifitas Pelaksanaan Program Magang

Sebagai pelaksana dalam Magang ini adalah

Nama	: Arafi Ul Putri Melati
NIM	: 19312354
Program Studi	: S1 Akuntansi
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
Semester	: VII (Tujuh)
Rencana Pelaksanan	: 1 Oktober – 31 Desember 2022
Bagian Magang	: Keuangan

Pelaksanaan magang dimulai pada tanggal 01 Oktober 2022 sampai pada tanggal 31 Desember 2022. Magang berlangsung selama 5 hari kerja, yaitu hari senin sampai jumat dengan jam kerja dimulai pukul 07.00 WIB sampai 16.00 WIB. Pada tanggal 03 Oktober 2022 sampai 05 Oktober 2022 peserta magang diwajibkan untuk mengikuti induksi secara *online* melalui aplikasi *zoom* terlebih dahulu untuk mendapatkan pembekalan selama magang berlangsung. Dimulai dari pengenalan program magang, melakukan *pre-test*, dan *company profil*. Dalam pembekalan ini juga dijelaskan terkait peraturan berpakaian selama magang berlangsung yaitu menggunakan baju bebas dan sopan kecuali pada hari kamis yaitu menggunakan batik. Pada tanggal 06 Oktober 2022 peserta magang wajib hadir di kantor magang yang berlokasi di Kabupaten Gresik, Jawa Timur untuk mengambil APD dan foto Kartu Identitas Kerja Praktik (KIKP) yang nantinya digunakan sebagai akses keluar masuk kantor.

Pada bulan pertama pelaksanaan magang yaitu oktober, peserta magang diberikan gambaran umum tentang apa saja operasional departemen keuangan serta menjelaskan detail tugas magang yang akan diberikan nantinya oleh *Staff* bagian keuangan yaitu Bapak Arif N S. Selain itu, peserta magang diperbolehkan untuk melihat dan menggunakan fasilitas apa saja yang dimiliki oleh departemen keuangan. Satu minggu pertama belum diberikan penugasan yang signifikan tetapi peserta magang sudah mulai membantu melakukan pengecekan saldo rutin setiap pagi dan sore hari yang masih dalam pantauan *Staff* bagian keuangan. Selain itu peserta magang diminta untuk mengikuti kunjungan *stakeholders* bersama *Staff* bagian

keuangan. Pada minggu selanjutnya, peserta magang sudah mulai diberikan penugasan yaitu melakukan pembukuan SAP yang meliputi penjurnalan pembayaran/perpanjangan pinjaman jatuh tempo. Langkah awal dalam pembukuan ini yaitu dengan melakukan pengecekan pinjaman pada SAP sesuai arahan dari *staff* keuangan. Lalu jika ada yang akan dilakukan pembayaran/perpanjangan pinjaman jatuh tempo maka dilakukan langkah selanjutnya. Jika dilakukan pelunasan maka tidak perlu membuat surat, tetapi jika akan dilakukan perpanjangan pinjaman maka perlu dibuat surat perpanjangan/*rollover*. Setelah membuat surat dan sudah dikonfirmasi oleh pimpinan perusahaan, selanjutnya melakukan pembukuan SAP atas surat yang telah di setujui. Selain perpanjangan pinjaman, pembukuan SAP juga meliputi penarikan baru. Tugas selanjutnya diminta untuk membuat surat perpanjangan/penarikan pinjaman. Untuk membuat surat tersebut perlu diketahui vendor, nominal, suku bunga, dan jangka waktu pinjamannya. Pada akhir bulan pertama, peserta magang diminta untuk melakukan scan dokumen yang nantinya akan dilakukan pengarsipan yang akan dikirim ke ruang arsip, hal ini bertujuan untuk mencegah kemungkinan dokumen hilang dan rusak.

Pada bulan kedua magang yaitu bulan November, peserta magang diajarkan melakukan pembayaran PIB (Pemberitahuan Impor Barang), pembukuan LC (*Letter of credit*) dan SKBDN. Pembayaran PIB dan pembukuan LC dan SKBDN ini dilakukan melalui sistem SAP yang membedakannya PIB memerlukan *internet banking* sedangkan LC/SKBDN tidak. Selain itu, peserta magang pada bulan kedua pelaksanaan magang telah memiliki tugas harian rutin seperti misalnya melakukan pengecekan saldo rutin di pagi dan sore hari, melakukan pembukuan untuk pembayaran/perpanjangan pinjaman jatuh tempo, serta membuat surat penarikan/perpanjangan pinjaman jatuh tempo yang dilakukan jika mendapat arahan oleh *staff* keuangan. Peserta magang juga membantu melakukan rekonsiliasi rekening koran rekap *invoice* kegiatan operasional yang bersangkutan dengan perusahaan dan juga melakukan rekonsiliasi antara *invoice* dan pengeluaran kas. Dikarenakan sudah memasuki akhir bulan, peserta magang diminta untuk membantu melakukan pengarsipan dokumen yang nantinya akan dikirim ke ruangan arsip. Di bulan November ini peserta magang mulai wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada karyawan departemen keuangan untuk mendapatkan informasi mengenai laporan

magangnya. Tidak hanya wawancara dan menyebarkan kuisioner tetapi juga mengumpulkan dokumen perusahaan yang digunakan sebagai pendukung laporan magang.

Pada bulan terakhir Desember yang merupakan bulan terakhir berjalannya proses magang, peserta magang diajarkan cara *update LC*. Dengan cara melakukan pengecekan di website dof yang merupakan email khusus PT. Petrokimia Gresik. Peserta magang juga masih memiliki tugas harian yang masih sama dengan bulan-bulan sebelumnya seperti melakukan pengecekan saldo pagi dan sore hari, pembukuan pelunasan, perpanjangan atau penarikan pada aplikasi SAP, pembayaran PIB, dan pembukuan LC, serta membuat surat perpanjangan/penarikan pinjaman jatuht tempo. Dikarenakan ini bulan terakhir dari berjalannya proses magang, peserta magang memastikan sudah mendapatkan segala informasi maupun data yang diperlukan untuk menyelesaikan laporan magangnya.

Tabel 4. 1 Ketercapaian Aktivitas Magang

No	Waktu	Permasalahan	Aktivitas	Hasil
1	03-05 Oktober 2022	Tidak memiliki gambaran mengenai pelaksanaan magang baik dari hari kerja magang, pakaian magang, maupun teknis pelaksanaan magang lainnya.	Adanya pembekalan mengenai pelaksanaan magang secara umum oleh panitia penyelenggara magang dan melakukan *pre-test*.	Memahami terkait dengan teknis pelaksanaan magang secara umum dan budaya organisasi perusahaan serta mengetahui kemampuan peserta magang sebelum dimulainya proses magang.

No	Waktu	Permasalahan	Aktivitas	Hasil
2	07-14 Oktober 2022	Belum mendapatkan tugas magang yang signifikan	Mendapatkan bimbingan mengenai kegiatan yang dilakukan departemen keuangan dan diberikan beberapa tugas yang belum signifikan. Diberikannya pembelajaran mengenai pengetahuan pengaturan kas masuk dan keluar, serta diajarkan melakukan *update* saldo pagi dan sore.	Memperoleh pengetahuan sistem pengaturan kas masuk dan keluar di PT PRG serta mengetahui mengenai saldo harian perusahaan.
3	17-24 Oktober 2022	Belum menemukan topik mengenai laporan magang	Mulai menggali informasi mengenai kegiatan di perusahaan yang menarik di angkat dan dapat dijadikan topik magang. Tugas lain yang diberikan perusahaan selain melakukan pengecekan saldo harian, peserta magang juga melakukan penjurnalan pelunasan pinjaman dan perpanjangan pinjaman sesuai dengan bank yang dituju	Mengetahui bagaimana penjurnalan pelunasan hutang dan perpanjangan hutang pada bank yang dituju, serta mendapatkan topik magang untuk laporan magang yang sudah di konfirmasi oleh dosen pembimbing dan perusahaan yang

No	Waktu	Permasalahan	Aktivitas	Hasil
			melalui aplikasi SAP serta membuat surat perpanjangan/penarikan pinjaman jatuh tempo pada bank.	berjudul **"Analisis Pengaruh Fasilitas Penunjang Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG"**
4	25-31 Oktober 2022	Belum memiliki pemahaman memadai mengenai fasilitas penunjang dan kinerja karyawan	Melakukan pencarian dan mempelajari berbagai literatur mengenai fasilitas penunjang dan kinerja karyawan. Serta melakukan pengarsipan dan scan dokumen penting.	Mendapatkan beberapa pemahaman mengenai fasilitas penunjang dan kinerja karyawan.
5	01-07 November 2022	Belum memiliki gambaran perusahaan untuk data tambahan proposal	Diberikan penjelasan mengenai fasilitas penunjang pada departemen keuangan. Dan tetap melaksanakan tugas harian seperti biasanya yaitu melakukan pembukuan pelunasan, perpanjangan, atau penarikan pada aplikasi	Sudah memiliki dokumen yang dapat membantu penyusunan proposal

No	Waktu	Permasalahan	Aktivitas	Hasil
			SAP dan membuat surat penarikan/perpanjangan pinjaman jatuh tempo. Serta diberikan penjelasan mengenai pembayaran PIB, pembukuan LC dan SKBDN.	
6	08-11 November 2022	Belum mengetahui cara pembayaran PIB dan pembukuan LC/SKBDN.	Diajarkan cara melakukan pembayaran PIB melalui sistem SAP dan internet banking, dengan memastikan nominal dan nomor surat sudah benar. Serta melakukan pembukuan LC/SKBDN.	Mengetahui proses pembayaran PIB melalui sistem SAP dan internet banking dan memahami sistem yang digunakan untuk melakukan pembayaran PIB. Dan mengetahui proses pembukuan LC/SKBDN.
7	14-25 November 2022	Belum mengetahui rekonsiliasi bank dan rekening koran	Diberikan pemahaman terkait cara rekonsiliasi bank dan rekening koran oleh staff bagian keuangan.	Mengetahui cara rekonsiliasi bank dan rekening koran.

No	Waktu	Permasalahan	Aktivitas	Hasil
8	28-30 November 2022	Belum memiliki dokumentasi berupa video untuk laporan magang. Belum mendapatkan data atau informasi untuk mengisi bagian yang masih kurang dalam laporan magang	Melakukan dokumentasi kegiatan proses magang, dan melakukan wawancara kepada karyawan yang berhubungan dengan topik laporan magang. Selain itu juga, peserta magang tetap melakukan tugas harian seperti biasa yaitu melakukan pembukuan pelunasan, perpanjangan atau penarikan pada aplikasi SAP. Serta melakukan pengarsipan dan scan dokumen penting.	Memiliki pengetahuan yang cukup mengenai fasilitas penunjang dan kinerja karyawan di Departemen Keuangan PT. PRG terkait hasil wawancara, seperti faktor apa saja yang dapat mempengaruhi fasilitas penunjang terhadap kinerja karyawannya.
9	01-11 Desember 2022	Belum mengetahui *update* LC	Melakukan *update* LC dengan cara melakukan pengecekan di website dof yang merupakan email khusus PT PRG Ikut berpartisipasi dalam kunjungan *stakeholders* bersama staff keuangan. Dan mengerjakan tugas harian seperti biasanya yaitu melakukan pembukuan pelunasan,	Mengetahui bagaimana cara *update* LC dan mengetahui bagaimana proses kunjungan *stakeholders*.

No	Waktu	Permasalahan	Aktivitas	Hasil
			perpanjangan atau penarikan pada aplikasi SAP. Pembukuan LC/SKBDN di sistem SAP dan membuat surat penarikan/perpanjangan pinjaman jatuh tempo.	
10	12-23 Desember 2022	Belum mendapatkan rancangan/dokumen tambahan lagi untuk membuat laporan magang.	Pengumpulan dokumen perusahaan yang berkaitan dengan laporan.	Mendapatkan dokumen perusahaan sebagai dokumen tambahan dalam menyusun laporan.
11	26-30 Desember 2022	Peserta magang merasa kurang yakin sudah terpenuhinya dokumen maupun informasi yang didapatkan untuk menyusun laporan magang.	Memastikan bahwa segala dokumen maupun informasi yang dibutuhkan untuk menyusun laporan magang sudah terpenuhi, dengan melakukan penyusunan abstrak terkait fasilitas penunjang dan kinerja karyawan. Melakukan tugas harian seperti melakukan pengecekan saldo rutin di pagi dan	Mendapatkan seluruh dokumen maupun informasi yang dibutuhkan didalam laporan magang.

No	Waktu	Permasalahan	Aktivitas	Hasil
			sore hari, melakukan pembukuan di SAP, rekonsiliasi rekening koran, rekap data operasional serta pembayaran PIB dan pembukaan LC.	

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian bertempat di departemen keuangan PT PRG. Penelitian ini menggunakan kuisioner yang diolah dalam bentuk data yaitu 5 pertanyaan untuk fasilitas penunjang (X), 5 pertanyaan untuk produktivitas (Y1), 7 pertanyaan untuk loyalitas (Y2), dan 9 pertanyaan untuk motivasi (Y3). Kuisioner dibagikan untuk 40 orang karyawan departemen keuangan PT PRG yang dijadikan sebagai sampel dan dinilai menggunakan skala likert interval 1 sampai dengan 5.

5.2 Identitas Responden

Pada penelitian ini, karakteristik responden yang digunakan berdasarkan dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa bekerja.

5.2.1 Kelompok Jenis Kelamin

Penelitian ini memiliki responden sejumlah 40 orang yaitu laki-laki dan perempuan. Persentase responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1.

Tabel 5. 1 Responden dengan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
1	Laki-Laki	22	55%
2	Perempuan	18	45%
	Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil tabel 5.2 disimpulkan responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 22 orang atau 55% dan perempuan 18 orang atau 45%. Sehingga dapat disimpulkan jenis kelamin laki-laki sejumlah 22 orang adalah yang paling mayoritas.

5.2.2 Kelompok Usia

Kelompok umur dibagi menjadi responden yang memiliki usia 20 - 30 tahun, 30 - 41 tahun, 41 - 50 tahun, dan usia > 51 tahun. Persentase responden berdasarkan kelompok usia dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5. 2 Responden dengan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah	(%)
1	20 - 30 tahun	19	47,5%
2	31 - 40 tahun	16	40%
3	41 - 50 tahun	4	10%
4	>51 tahun	1	2,5%
	Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan yang menjadi mayoritas adalah kelompok usia 20-30 tahun yaitu sejumlah 19 orang atau 47,5%. Lalu dilanjutkan dengan kelompok usia 31-40 tahun yaitu sejumlah 16 orang atau 40%. Kemudian kelompok usia 41-50 tahun yaitu sejumlah 4 orang atau 10%. Dan yang terakhir kelompok usia 51 tahun keatas sejumlah 1 orang atau 2,5%.

5.2.3 Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan dibagi menjadi 4 kelompok yang sesuai dengan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan yaitu SMA, Diploma, Sarjana, dan Magister. Persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5. 3 Responden dengan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah	(%)
1	SMA	5	12.5%
2	D-3 (Diploma)	12	30%
3	S-1 (Sarjana)	20	50%
4	S-2 (Magister)	3	7.5%

	Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil diatas, dapat dilihat tingkat pendidikan karyawan pada departemen keuangan PT PRG yang memiliki jumlah terbanyak adalah tingkat pendidikan sarjana (S-1) sejumlah 20 orang atau 50%. Selanjutnya diploma (D-3) sejumlah 12 orang atau 30%. Kemudian SMA sejumlah 5 orang atau 12.5%. Dan yang memiliki jumlah sedikit adalah magister (S-2) sejumlah 3 orang dengan persentase 7.5%.

5.2.4 Masa Bekerja

Dalam penelitian ini masa kerja terbagi empat kelompok yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun, dan > 20 tahun. Persentase responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.4.

Tabel 5. 4 Responden dengan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah	(%)
1	1 - 5 tahun	11	27.5%
2	6 - 10 tahun	22	55%
3	11 - 20 tahun	6	15%
4	>20 tahun	1	2.5%
	Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil tabel diatas, terlihat masa kerja yang mempunyai jumlah terbanyak adalah 6-10 tahun sejumlah 22 orang atau 55%. Selanjutnya 1-5 tahun sejumlah 11 orang atau 27.5%. Kemudian 11-20 tahun sejumlah 6 orang atau 15%. Dan yang terakhir adalah masa kerja > 20 tahun sejumlah 1 orang atau 2.5%.

5.3 Analisis Variabel Penelitian

5.3.1 Variabel Fasilitas Penunjang (X)

Hasil olahan data dari skor kuisioner untuk variabel fasilitas penunjang dapat dilihat pada tabel 5.5.

Tabel 5. 5 Skor Kuisioner untuk Variabel Fasilitas Penunjang

No	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	60%	14	35%	2	5%	0	0	0	0	40	100
2	28	70%	10	25%	2	5%	0	0	0	0	40	100
3	28	70%	10	25%	2	5%	0	0	0	0	40	100
4	28	70%	10	25%	2	5%	0	0	0	0	40	100
5	26	65%	12	30%	2	5%	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil penelitian pada variabel fasilitas penunjang diatas dapat disimpulkan memiliki hasil yang sudah baik. Dilihat dari banyaknya responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak > 50%. Sehingga dapat disimpulkan fasilitas penunjang yang terdapat pada departemen keuangan PT PRG sudah baik.

5.3.2 Variabel Produktivitas (Y1)

Hasil olahan data dari variabel produktivitas dapat dilihat pada tabel 5.6.

Tabel 5. 6 Skor Kuisioner untuk Variabel Produktivitas

No	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	70%	11	27.5%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100
2	25	62.5%	14	35%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100
3	28	70%	9	22.5%	3	7.5%	0	0	0	0	40	100
4	26	65%	13	32.5%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100
5	25	62.5%	12	30%	3	7.5%	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil penelitian pada variabel produktivitas disimpulkan memiliki hasil yang sudah baik. Dilihat dari banyaknya responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak > 50%. Dengan demikian produktivitas kinerja karyawan pada departemen keuangan PT PRG sudah baik.

5.3.3 Variabel Loyalitas (Y2)

Hasil olahan data dari variabel loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.7.

Tabel 5. 7 Skor Kuisioner untuk Variabel Loyalitas

Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	72.5%	10	25%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100
2	25	62.5%	15	37.5%	0	0	0	0	0	0	40	100
3	27	67.5%	12	30%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100
4	29	72.5%	10	25%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100
5	24	60%	13	32.5%	3	7.5%	0	0	0	0	40	100
6	27	67.5%	11	27.5%	2	5%	0	0	0	0	40	100
7	26	65%	12	30%	2	5%	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil penelitian diatas pada variabel loyalitas ini disimpulkan memiliki hasil yang sudah baik. Dilihat dari banyaknya responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak > 50%. Dengan demikian loyalitas loyalitas kinerja karyawan dalam departemen keuangan PT PRG sudah baik.

5.3.4 Variabel Motivasi (Y3)

Hasil olahan data dari variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 5.9.

Tabel 5. 8 Skor Kuisioner untuk Variabel Motivasi

Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	67.5%	12	30%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100
2	27	67.5%	11	27.5%	2	5%	0	0	0	0	40	100
3	32	80%	7	17.5%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100
4	24	60%	16	40%	0	0	0	0	0	0	40	100
5	22	55%	14	35%	4	10%	0	0	0	0	40	100
6	23	57.5%	15	37.5%	2	5%	0	0	0	0	40	100
7	24	60%	14	35%	2	5%	0	0	0	0	40	100
8	27	67.5%	13	32.5%	0	0	0	0	0	0	40	100
9	27	67.5%	12	30%	1	2.5%	0	0	0	0	40	100

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil olahan data pada variabel motivasi disimpulkan memiliki hasil yang sudah baik. Dilihat dari banyaknya responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju sudah sebanyak > 50%. Dengan demikian motivasi kinerja karyawan dalam departemen keuangan PT PRG sudah baik.

5.4 Model Pengukuran *Outer Models*

Pengujian ini menggunakan pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif yang terbagi menjadi *Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite reliability, Average Variance Extracted (AVE),* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai *loading factor* dapat dilihat pada tabel 5.10.

Tabel 5. 9 Nilai *Loading Faktor*

Indikator/Variabel	Loading Faktor	Keterangan
Y1 (Produktivitas)		Valid
Y2 (Loyalitas)		Valid
Y3 (Motivasi)		Valid
X (Fasilitas Penunjang)		Valid
Y1 (Produktivitas)		
P1	0,851	Valid
P2	0,890	Valid
P3	0,838	Valid
P4	0,869	Valid
P5	0,932	Valid
Y2 (Loyalitas)		
L1	0,813	Valid
L2	0,709	Valid
L3	0,912	Valid
L4	0,812	Valid
L5	0,701	Valid
L6	0,874	Valid
L7	0,789	Valid
Y3 (Motivasi)		
M1	0,741	Valid
M2	0,847	Valid
M3	0,839	Valid
M4	0,772	Valid
M5	0,793	Valid
M6	0,782	Valid
M7	0,745	Valid
M8	0,873	Valid
X (Fasilitas Penunjang)		
FP1	0,899	Valid
FP2	0,875	Valid
FP3	0,845	Valid
FP4	0,818	Valid
FP5	0,883	Valid

Sumber: Data SEM-PLS 2022 (Diolah)

5.4.1 Convergent Validity

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat terlihat semua itemnya mempunyai nilai *loading factor* > 0,70 dan dinyatakan valid. Dengan demikian dapat disimpulkan semua indikator dapat dikatakan valid dan telah memenuhi uji validitas konvergen.

5.4.2 Cronbach Alpha, Composite Reliability, dan Avarage Variance Extracted

Nilai *Cronbach Alpha, Composite Reliability* dan AVE dipakai untuk mengetahui apakah item pernyataan telah reliabel atau tidak yang dapat dilihat pada tabel 5.11.

Tabel 5. 10 Cronbach's Alpha, Composite Reliability, AVE

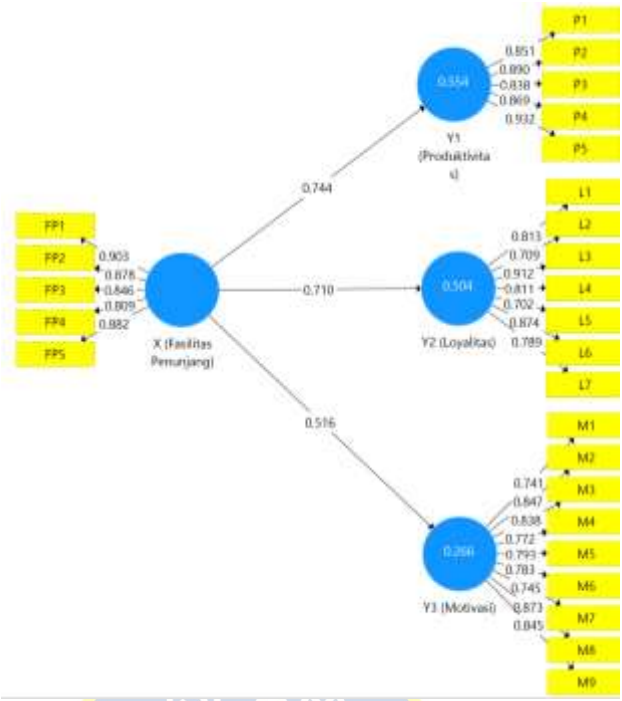
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
Y1 (Produktivitas)	0,924	0,943	0,769
Y2 (Loyalitas)	0,908	0,927	0,647
Y3 (Motivasi)	0,934	0,943	0,649
X (Fasilitas Penunjang)	0,915	0,937	0,747

Sumber : Data SEM-PLS 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.11 kategori nilai *Cronbach's Alpha* memiliki hasil variabel > 0,70. Maka dinyatakan bahwa variabel Y1 (Produktivitas), Y2 (Loyalitas), Y3 (Motivasi) dan X (Fasilitas Penunjang) sudah reliabel. Kategori nilai *composite reliability* memiliki hasil variabel > 0,70 maka dapat dikatakan reliabilitas tinggi. Validitas diskriminan memakai angka dari AVE yang menunjukkan setiap variabel yang nilainya > 0.50 maka variabel-variabel tersebut termasuk katogeri baik.

5.5 Model Struktural *Inner Model*

Uji yang dipakai ketika melakukan pengukuran *inner model* terdiri dari *Koefisien determinasi* menggunakan *R square, F square, predictive relevance* dengan *Q square*, dan *Goodness of Fit Index* (*GoF*). Pada penelitian ini, model struktural PLS dilakukan dengan software SmartPLS 3.0. Diagram struktural dapat dilihat pada gambar 5.1.



Gambar 5. 1 Diagram Model Struktural

5.5.1 Koefisien determinasi (R2)

Nilai dari koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan tingkat determinasi variabel indenpenden terhadap variabel dependennya. Jika hasil *R Square* semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang baik. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.12.

Tabel 5. 11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Pengaruh	R Square
X → Y1	0,554
X → Y2	0,504
X → Y3	0,266

Sumber: Data SEM-PLS 2022 (Diolah)

Nilai Koefisien determinasi (*R-square*) diperoleh dari pengaruh variabel X (Fasilitas Penunjang) terhadap variabel Y1 (Produktivitas) sebesar 0,554 sehingga variabel Y1 (Produktivitas) dapat dijelaskan oleh variabel X (Fasilitas Penunjang) sebesar 0,554 atau 55,4% dan sisanya 44,6% yang memiliki pengaruh dari variabel lain

di luar penelitian ini. Artinya, variabel yang terdapat dalam model pertama mempunyai pengaruh lebih besar kepada variabel fakor lain yang didapatkan dari luar model tersebut.

5.5.2 Effect Size (F2)

F-Square effect size (F^2) adalah suatu nilai untuk mengindikasikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari *effect size* (F^2) dapat dilihat pada tabel 5.13.

Tabel 5. 12 Hasil *Effect Size* (F^2)

Eksogen	Endogen	F Square	Keterangan
X	Y1	1,240	Efek besar
X	Y2	1,015	Efek besar
X	Y3	0,363	Efek besar

Sumber: Data SEM-PLS 2022 (Diolah)

Kategori koefisien *F-square* yaitu efek kecil untuk *F square* > 0.02, efek sedang untuk *F-square* > 0.15, dan efek besar untuk F square > 0.35. Nilai koefisien *F-square* dari pengaruh X (Fasilitas Penunjang) terhadap Y1 (Produktivitas) memiliki nilai 1,240 artinya efek besar. Nilai koefisien *F-square* pengaruh X (Fasilitas Penunjang) terhadap variabel Y2 (Loyalitas) memiliki nilai 1,015 artinya efek besar. Nilai koefisien *F-square* pengaruh X (Fasilitas Penunjang) terhadap variabel Y3 (motivasi) memiliki nilai 0,363 artinya efek besar.

5.5.3 Predictive Relevance dengan Q-Square (Q2)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - R_1^2$$

Dimana R^2 merupakan persamaan model 1 PLS yaitu sebesar 0,554.

$$Q^2 = 1 - (0{,}306) = 0{,}694$$

Hasil perhitungan *Q-square* menunjukkan nilai sebesar 0,694 atau 69,4% yang artinya model tersebut termasuk kategori model besar > 0.35.

5.5.4 Goodness of Fit Index (GoF)

Pengujian *Goodness of Fit* bertujuan untuk mengindikasikan ketepatan model dengan secara keseluruhan nilai koefisien determinasi mengalikan nilai *communality* (AVE) nya.

Model 1

$$GoF = \sum \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R^2}}$$

$$GoF = \sqrt{\left(\frac{0{,}769 + 0{,}647 + 0{,}649}{3}\right) \times (0{,}554)}$$

$$GoF = \sqrt{0{,}688 \times 0{,}554} = 0{,}611$$

Hasil perhitungan GoF sebesar 0,611 dan termasuk dalam kategori model besar > 0.36 artinya sudah dinyatakan layak atau valid.

5.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini melakukan evaluasi terhadap koefisien yang mengindikasikan pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Suatu pengaruh bisa dinyatakan signifikan ketika nilai p-value < 0.05, dan pengaruh dinyatakan tidak signifikan jika nilai p-value > 0.05. Dan hipotesis nilai T Statistik > 1.984 maka dapat diterima. Hasil perhitungan dengan bantuan software SmartPLS didapatkan hasil hipotesis pengaruh langsung yang terdapat pada tabel 5.14.

Tabel 5. 13 Hasil Pengaruh Langsung

Pengaruh	Koefisien jalur	T statistics	p-values	Keterangan
X (Fasilitas Penunjang) → Y1 (Produktivitas)	0,744	10,765	0,000	Signifikan

X (Fasilitas Penunjang) → Y2 (Loyalitas)	0,710	8,745	0,000	Signifikan
X (Fasilitas Penunjang) → Y3 (Motivasi)	0,516	3,310	0,001	Signifikan

Sumber: Data SEM-PLS 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.14 didapatkan bahwa pengaruh variabel X (Fasilitas Penunjang) terhadap variabel Y1 (Produktivitas) memiliki nilai T-statistics lebih besar dari critical value (10,765 > 1,984), dan p-values lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Maka dari itu diperoleh keputusan terima H_1 dengan kesimpulan bahwa variabel X (Fasilitas Penunjang) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan variabel Y1 (Produktivitas).

Pengaruh variabel X (Fasilitas Penunjang) terhadap variabel Y2 (Loyalitas) memiliki nilai T-statistics lebih besar dari critical value (8,745 > 1,984), dan p-values lebih kecil dari α (0,000 < 0.05). Maka dari itu diperoleh keputusan terima H_1 dengan kesimpulan bahwa variabel X (Fasilitas Penunjang) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan variabel Y2 (Loyalitas).

Pengaruh variabel X (Fasilitas Penunjang) terhadap variabel Y3 (Motivasi) memiliki nilai T-statistics lebih besar dari critical value (3,310 > 1,984), dan p-values lebih kecil dari α (0,001 < 0,05). Maka dari itu diperoleh keputusan terima H_1 dengan kesimpulan bahwa variabel X (Fasilitas Penunjang) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan variabel Y3 (Motivasi).

5.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel produktivitas mengindikasikan fasilitas penunjang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di departemen keuangan PT PRG. Artinya semakin baik dan memadai fasilitas penunjang yang disediakan maka produktivitas kinerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga hipotesis 1 diterima yang artinya fasilitas penunjang berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Alfizar (2019) bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja. Penelitian tersebut memiliki hasil yang sama yaitu fasilitas penunjang berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, hal ini terjadi dikarenakan banyaknya responden menyatakan setuju dan sangat setuju dalam kuisioner yang dibagikan.

Hasil olah data pada variabel loyalitas mengindikasikan bahwa fasilitas penunjang memiliki pegaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan di departemen keuangan PT PRG. Maksudnya bahwa semakin baik dan memadainya fasilitas penunjang yang disediakan maka semakin meningkat loyalitas kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 2 diterima yang artinya fasilitas penunjang berpengaruh positif terhadap loyalitas kinerja karyawan. Hasil penelitian penulis sesuai dengan hasil penelitian Hadi (2020) bahwa adanya pengaruh fasilitas kerja yang signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut memiliki hasil yang sama yaitu fasilitas penunjang berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan, hal ini terjadi dikarenakan banyaknya responden menjawab setuju dan sangat setuju dalam kuisioner yang dibagikan.

Hasil olah data pada variabel motivasi mengindikasikan bahwa fasilitas penunjang memiliki pengaruh positif dan siginifikan terhadap motivasi kinerja karyawan di departemen keuangan PT PRG. Maksudnya bahwa semakin baik dan memadainya fasilitas penunjang yang diberikan maka semakin meningkat juga motivasi kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 diterima yang artinya fasilitas penunjang berpengaruh positif terhadap motivasi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Karokaro (2022) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian tersebut memiliki hasil yang sama yaitu fasilitas penunjang berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan loyalitas kinerja karyawan, hal ini terjadi dikarenakan banyaknya responden yang memilih jawaban setuju dan sangat setuju dalam kuisioner yang dibagikan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas penunjang terhadap produktivitas kinerja karyawan, loyalitas kinerja karyawan, dan motivasi kinerja karyawan pada departemen keuangan PT PRG. Setelah mendapatkan data dari responden berupa kuisioner, penulis melakukan pengolahan data dengan model pengukuran (*outer model),* model struktural *(inner model),* dan uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0. Berdasarkan hasil dan pembahasan peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas penunjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada departemen keuangan PT PRG.
2. Fasilitas penunjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan pada departemen keuangan PT PRG.
3. Fasilitas Penunjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan pada departemen keuangan PT PRG.

6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya fasilitas penunjang yang disediakan oleh perusahaan lebih dilengkapi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Sebaiknya produktivitas kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Sebaiknya loyalitas kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG lebih diperhatikan sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat, dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Sebaiknya motivasi kinerja karyawan pada Departemen Keuangan PT PRG lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini antara lain:

1. Waktu yang terbatas untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.
2. Hanya satu tempat saja, yaitu departemen keuangan PT PRG, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan departemen lainnya untuk diteliti agar hasil penelitian dapat dijadikan sebagai pembanding.

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Anggraeni, Baharudin, & Mattalatta. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. . *Jurnal Mirai Manajement. Volume 3*, No. 1, 150-163.

Petrokimia Gresik. (2022, 10 18). *https://petrokimia-gresik.com*. Retrieved from https://petrokimia-gresik.com: https://petrokimia-gresik.com

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 13-28.

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Emba*, 1208-1218.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Hardiansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator, dan Implementasinya.* Yogyakarta: Gava Media.

Ratnasari, K. (2017). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia* . Jawa Tengah: Ghalia Indonesia.

Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surbaya. *ABA Journal.* .

Rismayandi, B. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif. Vol 17 No 7*.

Apriliani, R. (2017). Kepuasan Kerja Sebagai Pemoderasi Pengaruh Independensi dan Akuntabilitas Pada Kualitas Audit. *Jurnal, Universitas Udayana*.

Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

Jufrizen, & F.P. Hadi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen, Vol 7 No 1*.

Moenir. (2003). *Failitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja.* Jakarta: PT Gunung Agung.

A, M., & M, H. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan.* Jakarta: Visimedia.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D).* Bandung: Alfabeta.

Rohiyatun, B. M., & U.P. Perkantoran, M. M. (2020). *Jurnal Visionary (VIS) Prodi AP UNDIKMA 2019.*, 22-31.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014 ; 89). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.

Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuatan Singingi,. *FISIP, Universitas Riau, JOM FISIP*, Vol. 3, No. 2.

Arikunto, S. (1990 ; 82). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Moenir, A. H. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Ishak, M., & Arfan, I. (2005). *Akuntansi Keperilakuan.* Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Fahreza, S. M., & A.M, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magistes Manajemen* , Vol 14 No 2.

Almasdi, J. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam MSDM.* Jakarta: Syiar Media.

Sembiring, T., & Emiarti, C. (2013). Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Darma Agung*, 8.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Caps.

Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Prenada Media Group.

Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta: Djambaran.

Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Medan: UMSU PRESS.

Fadilla. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Repository UMSU*.

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sondang, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Murniati, P. A. (2013). *Alat-alat Pengujian Hipotesis.* Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Gendro, W. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0* . Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.

Haryono, S. (2014). Mengenal Metode Structural Equation Modelling (SEM) untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN*, 23-24.

Sarwono, J. (2016). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM).* Yogyakarta: Andi.

Hendryawan, S., Ismanghaniyah, M. K., Wildan, M. W., Hermawan, R. F., & Nugraha, Y. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Statistik Kabupaten Sumedang. *Jurnal of Regional Public Administration (JRPA).*

Karokaro, M. A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT Ikapharmindo Putramas Medan. *Universitas Medan Area*.

Hadi, F. P. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Universitas Medan Area.*

Alfizar, M. Y. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.

Mulyapradana, A., & Hatta, D. M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan.* Jakarta: Visimedia.

Adjib, H., Oktarina, & Nina. (2015). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah. *Economic Education Analysis Journal. Vol 4*, Hal 111-121.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Curiculum Vitae Arafi Ul Putri Melati

Arafi Ul Putri Melati

arafiulputrii6@gmail.com
+6281273530651
www.linkedin.com/in/arafiulputrimelati
Sleman, Yogyakarta

ABOUT ME

An undergraduate accounting student at Universitas Islam Indonesia. Skilled in accounting, taxation and time management for internship opportunity to apply and broaden my knowledge, skills and experience.

EDUCATION

Universitas Islam Indonesia - Yogyakarta **2019–Present**
Bachelor of accounting in Business and Economics Studies
Current GPA : 3.65

SMA Negeri 3 - Jambi **2016–2019**
Social Science (IPS)

EXPERIENCE

At Universitas Islam Indonesia **2021**
Member of A&B Tax Brevet Training
- Learn about taxes
- Technical training on reporting and tax calculations

At HTC Training & Consulting **2021**
Internship member of A&B Tax Brevet Training
- Preparation of SPT
- Perform duties related of taxation

At PT Petrokimia Gresik **2022-Present**
Internship member of Finance Departement PT Petrokimia Gresik
- Preparation of daily cashflow
- Practice general journal SAP

SKILLS

Microsoft Office | E-SPT | ERP-SAP | Good Communication | Team Work | Time Management | Responsibility | Disicipline |

CERTIFICATES & LICENSE

- Certificate of A&B Brevet Training at Univesitas Islam Indonesia 2021
- Certificate of attendance MonsoonSIM Business (ERP) Simulation Game
- Introduction to SAP S/4HANA using GBI by SAP University Alliances

Lampiran 2 : Daftar Item Kuisioner

No	Variabel	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Fasilitas Penunjang (Y)	1) Fasilitas penunjang pekerjaan telah sesuai dengan harapan saya 2) Fasilitas penunjang pekerjaan dapat mengoptimalkan hasil pekerjaan 3) Fasilitas penunjang pekerjaan dapat digunakan kapanpun 4) Fasilitas penunjang pekerjaan memudahkan saya untuk membangun relasi 5) Fasilitas penunjang pekerjaan menciptakan ruang bagi saya untuk mengembangkan minat dan kepercayaan diri					
2.	Produktivitas (X1)	1) Fasilitas penunjang menambah produktivitas karyawan 2) Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target 3) Dengan adanya fasilitas penunjang penyelesaian pekerjaan yang saya lakukan tetap berjalan dengan efisien. 4) Memiliki semangat kerja yang tinggi 5) Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan semua pihak					

No	Variabel	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
3.	Loyalitas (X2)	1) Fasilitas penunjang menambah loyalitas karyawan 2) Dengan adanya fasilitas penunjang saya patuh dan taat dalam menjalankan pekerjaan 3) Dengan adanya fasilitas penunjang saya tetap bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 4) Saya merupakan orang yang mengutamakan kejujuran dalam bekerja 5) Saya bersedia untuk bekerja dalam tekanan untuk mencapai tujuan utama perusahaan 6) Citra perusahaan merupakan hal yang penting bagi anda 7) Fasilitas penunjang dapat menjalin kedekatan dengan pimpinan					
4.	Motivasi (X3)	1) Fasilitas penunjang menambah motivasi karyawan 2) Saya bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan 3) Perusahaan memberikan jaminan hari tua dan jaminan Kesehatan 4) Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan mampu memberikan perubahan bagi perusahaan					

No	Variabel	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5) Saya merasa tertantang ketika pimpinan memberikan tugas 6) Saya selalu berusaha memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik 7) Daya ambisi dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik 8) Saya menjalin hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan 9) Saya selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal					

Lampiran 3 : Surat Keterangan Selesai Magang

PETROKIMIA GRESIK
Solusi Agroindustri

SURAT KETERANGAN

No: 563/NK.03.02/03/MKP/2021

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama

Arafi Ul Putri Melati

Nomor Induk

19312354

Program Studi

S1 Akuntansi - Bisnis dan Ekonomika - Universitas Islam Indonesia

Telah menyelesaikan kegiatan Tugas Akhir / Skripsi di PT Petrokimia Gresik pada tanggal 01 Oktober 2022 s.d 31 Desember 2022 .
Selama kegiatan Kerja Praktek tersebut tidak pernah melanggar peraturan yang berlaku dan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 31 Desember 2022
PT Petrokimia Gresik

Telah Disetujui Melalui Sistem

VP Pengembangan & Organisasi

Lampiran 4 : Tabulasi

No	Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Penunjang					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	5	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	5	4	23
11	5	5	4	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	4	5	24
16	4	5	4	5	5	23
17	4	5	5	5	5	24
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	5	4	21
21	5	5	5	5	5	25
22	3	3	3	3	3	15
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	4	5	5	23
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	5	5	4	22
34	4	5	4	4	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	3	3	3	3	3	15
37	4	5	5	4	4	22

No	Jawaban Responden Mengenai Fasilitas Penunjang					Total
	1	2	3	4	5	
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	4	5	24
40	4	5	4	5	5	23

No	Jawaban Responden Mengenai Produktivitas					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	3	4	3	18
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	4	5	4	23
11	5	4	5	4	4	22
12	4	4	5	5	5	23
13	5	5	4	4	5	23
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	4	3	3	3	3	16
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	5	5	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	4	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	4	4	4	20

No	Jawaban Responden Mengenai Produktivitas					Total
	1	2	3	4	5	
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	4	4	21
36	3	4	3	4	3	17
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	5	4	4	22

No	Jawaban Responden Mengenai Loyalitas							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	4	4	4	4	4	29
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	4	5	34
11	5	5	5	5	4	5	5	34
12	5	5	5	5	3	5	5	33
13	4	4	5	5	5	5	5	33
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	4	5	5	5	5	5	34
16	5	4	4	5	4	4	3	29
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	4	4	4	4	4	3	27
19	5	5	5	5	4	5	5	34
20	5	4	5	5	5	5	4	33
21	4	4	4	5	5	5	5	32
22	5	4	4	4	4	4	4	29
23	5	5	5	4	5	5	5	34
24	5	5	5	5	5	5	4	34

No	Jawaban Responden Mengenai Loyalitas							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	4	4	5	5	3	3	4	28
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	4	5	4	4	4	5	4	30
36	3	4	3	3	4	3	4	24
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	4	4	4	4	5	31
39	5	4	5	5	5	5	5	34
40	5	4	4	5	4	4	3	29

No	Jawaban Responden Mengenai Motivasi									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
11	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
12	5	5	5	5	3	3	3	5	5	39
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	3	4	4	3	3	3	4	4	32

No	Jawaban Responden Mengenai Motivasi									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
19	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
36	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38