

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KANTOR DESA SEBERANG PEBENAAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Zulfaini¹, Donal Devi Amdanata²

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Indonesia

*e-mail: zulfaini.istana@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 28 11, 2023

Revised 28 12, 2023

Accepted 29 12, 2023

Keywords:

Work Facilities

Productivity

Job satisfaction

Performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 28 11, 2023

Direvisi 28 12, 2023

Diterima 29 12, 2023

Kata kunci:

Fasilitas Kerja

Produktivitas

Kepuasan Kerja

Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work facilities on productivity, the influence of work facilities on job satisfaction, and the influence of work facilities on the productivity of village officials with job satisfaction as a mediator at Seberang Pebenaan Village Office. The population in this study consisted of employees and officials of Pebenaan Village Office, totaling 48 people. The sampling technique used non-probability sampling method (non-random sampling), namely Saturated Sampling Technique, which is a sampling technique that takes all members of the population as samples. The statistical method used is Structural Equation Model (SEM) to test the research hypotheses using SmartPLS 4 software. The results of the study show a significant influence of work facilities on productivity in Seberang Pebenaan Village Office officials, a significant influence of work facilities on job satisfaction in Seberang Pebenaan Village Office officials, and an influence of work facilities on productivity with job satisfaction as a mediating variable in Seberang Pebenaan Village Office officials.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas aparatur Desa dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada kantor Desa Seberang Pebenaan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dan aparatur Kantor Desa Pebenaan yang berjumlah sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Metode statistik yang digunakan *Strutural Equational Model (SEM)* untuk menguji hipotesis penelitian dengan software Smart PLS 4. SEM (*Structural Equation Model*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas pada aparatur Kantor Desa Seberang Pebenaan, terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada aparatur Kantor Desa Seberang Pebenaan, terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada aparatur Kantor Desa Seberang Pebenaan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta diciptakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tercapai atau tidaknya tujuan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah faktor sumber daya manusia atau dalam hal ini biasa disebut sebagai pegawai. Manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan faktor yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pemerintahan Desa sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 adalah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Pengertian Desa menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyatakan Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam system pemerintahan. Selanjutnya menurut Pasal 3, Pengaturan Desa harus berdasarkan asas rekognisi, subsidiaritas, keberagaman, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, musyawarah, demokrasi, kemandirian, partisipasi, kesetaraan, pemberdayaan, dan keberlanjutan.

Produktivitas kerja pegawai pada sebuah organisasi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi organisasi yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Sulaeman (2014) memberikan pendapat bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian, pegawai yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien maupun meningkatkan produktivitas pegawai.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Dalam menyelesaikan tugas-tugas sehubungan dengan pekerjaan kantor dibutuhkan berbagai fasilitas kerja agar tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Fasilitas Kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Sebaliknya fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi produktivitas yang pada akhirnya menurunkan tingkat kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar dari deskripsi masalah yang telah dicetuskan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas Kantor Desa Seberang Pebenaan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas aparatur Desa dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada kantor Desa Seberang Pebenaan

2. TELAAH PUSTAKA

Produktifitas

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa) Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas menurut dewan produktivitas nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini (Umar,2007:99). Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2015:128)

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan *relative* permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Barry (2012:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2017:22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari Mesin dan peralatannya Prasarana, Perlengkapan kantor, Peralatan inventaris, Tanah, Bangunan, Alat transportasi. Fasilitas kerja merupakan salah satu pendorong untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien. Penggunaan fasilitas kerja yang efisien akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga kinerja atau efektivitas organisasi akan dapat mewujudkan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Sementara itu Sutrisno (2016:74), mendefenisikan: “kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013:126) ada tiga cara pengukuran kepuasan kerja yaitu:

- a Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Jabatan
Pengukuran dengan skala indeks jabatan ada lima skala pengukuran sikap pegawai yakni: kerja, pengawasan, upah, promosi, dan co-worker. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab dengan opsi menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban
- b Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah Pengukuran kepuasan kerja dengan

berdasarkan ekspresi wajah terdiri dari gambar wajah-wajah orang dengan ekspresi sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai akan diminta untuk memilih ekspresi wajah yang cocok dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan saat ini.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja dengan kuersioner minnesota terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaanya.

3. METODE PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur Desa Seberang Pebenaan.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang ada. Sampel merupakan semacam miniature dari populasinya. Dalam pengambilan sampel untuk sebuah penelitian dapat digunakan kuesioner, untuk memperoleh tanggapan yang masuk dalam sampel yang diteliti.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel sehingga penetapan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 48 orang.

Tabel 1: Indikator Penelitian dan Sub Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1	Fasilitas Kerja (X)	Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Menurut Hasibuan (2017:201)	1. Sesuai dengan kebutuhan. 2. Mampu Mengoptimalkan hasil kerja. 3. Mudah dalam penggunaan. 4. Mempercepat proses kerja. 5. Penempatan ditata dengan benar. 6. Keamanan kerja	Likert
2	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas sebagai suatu Ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (Sedarmayanti, 2019)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Efisiensi	Likert
3	Kepuasan Kerja (Z)	kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan	1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. <i>Benefit</i> 5. <i>Contingent rewards</i> 6. <i>Operating procedur Co-workes</i>	Likert

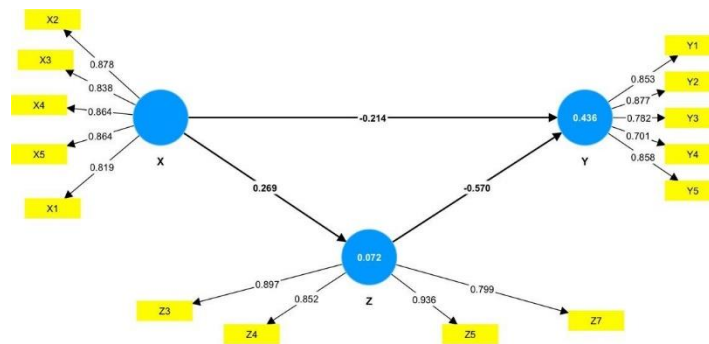
		jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins dalam Triatna (2015:110),		
--	--	---	--	--

Sumber: data olahan penelitian, 2023

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a) Diagram Jalur



b) Evaluasi Validitas Konstruk

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki loading factor diatas 0.60. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas dengan Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standard Error	T Statistics
Fasilitas Kerja (X)	X1	0.819	0.075	10.860
	X2	0.878	0.054	16.212
	X3	0.838	0.065	12.829
	X4	0.864	0.065	13.302
	X5	0.864	0.059	14.545
Produktivitas (Y)	Y1	0.853	0.041	21.042
	Y2	0.877	0.042	20.753
	Y3	0.782	0.064	12.248
	Y4	0.701	0.087	8.015

	Y5	0.858	0.031	27.954
Kepuasan Kerja (Z)	Z3	0.897	0.030	29.451
	Z4	0.852	0.033	25.722
	Z5	0.936	0.019	49.480
	Z7	0.799	0.066	12.102

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan table 2 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel fasilitas kerja, produktivitas dan kepuasan kerja bernilai lebih besar dari 0.60. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya. Validitas konvergen selain itu dapat dilihat melalui loading factor, juga dapat diketahui melalui *Average Variance Extracted (AVE)*. Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan AVE

Variabel	AVE
Fasilitas Kerja	0.727
Produktivitas	0.667
Kepuasan Kerja	0.761

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan fasilitas kerja menghasilkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih besar dari 0.50. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya. Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlation* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Cross Correlation

Indikator	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Fasilitas Kerja
X1	0.819	-0.395	0.301
X2	0.878	-0.274	0.233
X3	0.838	-0.296	0.223
X4	0.864	-0.238	0.131
X5	0.864	-0.308	0.204
Y1	-0.438	0.853	-0.602
Y2	-0.262	0.877	-0.457
Y3	-0.224	0.782	-0.450
Y4	-0.139	0.701	-0.432
Y5	-0.356	0.858	-0.576
Z3	0.245	-0.589	0.897
Z4	0.237	-0.553	0.852
Z5	0.270	-0.624	0.936

Z7	0.168	-0.373	0.799
----	-------	--------	--------------

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel 4, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variabel fasilitas kerja, produktivitas dan kepuasan kerja menghasilkan *loading factor* yang dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya.

c) Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.70 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.60 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut:

Tabel 5, Hasil Perhitungan *Composite Reliability* and *Cronbach Alpha*

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Fasilitas Kerja	0.926	0.907
Produktivitas	0.897	0.875
Kepuasan Kerja	0.920	0.895

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel fasilitas kerja, produktivitas dan kepuasan kerja lebih besar dari 0.70. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel dinyatakan reliabel. Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan fasilitas kerja lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua indikator yang mengukur variabel dinyatakan reliabel.

d). Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance (Q²)*. Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan dalam tabel 6:

Tabel 6 *Goodness of Fit Model*

Variabel	R Square
Produktivitas	0.436
Kepuasan Kerja	0.072

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

R-square variabel produktivitas bernilai 0.436 atau 43.6%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel produktivitas mampu dijelaskan oleh fasilitas kerja sebesar 43.6%, R-square variabel kepuasan kerja bernilai 0.072 atau 7.2%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel produktivitas aparatur desa mampu dijelaskan oleh fasilitas kerja melalui kepuasan kerja sebesar 7.2%, sedangkan sisanya sebesar 92.8 % yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

e). Pengujian Hipotesis Langsung

Pengujian hipotesis langsung adalah suatu metode untuk menguji hubungan antara dua variabel secara langsung, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari pengujian hipotesis langsung adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel

independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T - statistics $\geq T$ -tabel (2.010), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Fasilitas Kerja	Produktivitas	-0.214	0.087	2.447
Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	0.269	0.113	2.387
Kepuasan Kerja	Produktivitas	-0.570	0.075	7.610

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 2.447. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 2.010 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 2.387. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 2.010 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas. Pada hasil pengujian yang tertera dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 7.610. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 2.010 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas.

f). Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Pengujian mediasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics $> T$ tabel (2.015) maka variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian mediasi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Pengujian Mediasi

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Produktivitas	-0.153	0.067	2.274

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas dengan mediasi kepuasan kerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.274. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T statistics $> T$ tabel (2.010). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja membangun hubungan mediasi fasilitas kerja terhadap produktivitas signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi pada aparatur kantor Desa Seberang Pebenaan.

g) Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9 Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect

Fasilitas Kerja		Produktivitas	-0.214	
Fasilitas Kerja		Kepuasan Kerja	0.269	
Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Produktivitas	-0.570	-0.153

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Persamaan data 1: $Z = 0.269 X$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien *direct effect* fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.269 menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja yang diperoleh sangat berhubungan searah dan positif dalam meningkatkan kepuasan kerja aparatur desa.

Persamaan data 2: $Y = (0.214) X + (0.570) Z$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

- Koefisien *direct effect* variabel fasilitas kerja terhadap variabel produktivitas diperoleh nilai sebesar (0.214) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan dengan fasilitas kerja yang sesuai dengan pekerjaan akan berdampak pada produktivitas aparatur desa dalam mengoptimalkan pekerjaan. Koefisien *direct effect* kepuasan kerja terhadap produktivitas sebesar (0.570) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tersedia saat ini membawa dampak berarti kepada produktivitas pada aparatur kantor Desa Seberang Pebenaan.
 - Koefisien *indirect effect* pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja diperoleh angka sebesar (0.153) menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh menghasilkan koefisien jalur yang bernilai negatif. Hal ini berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.
 - Koefisien *indirect effect* pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja diperoleh angka sebesar (0.153) menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh menghasilkan koefisien jalur yang bernilai negatif. Hal ini berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.
- h) **Pengaruh Dominan**

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut:

Tabel 10 Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Fasilitas Kerja	Produktivitas	-0.214
Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	0.269
Kepuasan Kerja	Produktivitas	-0.570

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar pada variabel fasilitas kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah variabel fasilitas kerja terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai coefficient sebesar 0.269. Dengan demikian variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap seluruh variabel penelitian ini.

Pembahasan**a) Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas aparatur kantor Desa Seberang Pebenaan**

Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai bahwa nilai T statistics hubungan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 2.447. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 2.010 . Kondisi Kantor Desa seberang Pebenaan berdasarkan fasilitas kerja yang dimiliki saat ini yang dirasakan oleh Aparatur Kantor Desa Seberang Pebenaan

berupa: Fasilitas Kesehatan dan Kenyamanan, adanya fasilitas kerja yang nyaman, seperti ruang kerja yang cukup, pencahayaan yang memadai, dan sirkulasi udara yang baik, telah mampu meningkatkan kondisi kesehatan dan kenyamanan aparatur kantor desa, Efisiensi dan Aksesibilitas: Fasilitas komunikasi dan teknologi yang memadai, berupa internet, dan perangkat lunak yang diperlukan, memungkinkan aparatur kantor desa untuk berkomunikasi dengan efisien dan mengakses informasi yang dibutuhkan Adanya dukungan Administrasi dan Keuangan: Fasilitas pendukung administrasi dan keuangan yang baik, seperti system penyimpanan arsip yang teratur, peralatan kerja yang memadai, dan fasilitas perbankan yang mudah diakses, dapat membantu aparatur kantor desa dalam menjalankan tugas.

Lingkungan Pelayanan Publik yang Baik: Fasilitas pelayanan publik yang memadai, seperti ruang pelayanan yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan pendukung, serta system antrian yang efisien, sehingga para aparatur kantor desa dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien dan meningkatkan kepuasan masyarakat dan produktivitas kerja. Fasilitas Pendukung Kesejahteraan: Fasilitas pendukung kesejahteraan, seperti ruang istirahat yang nyaman dan program kesehatan bagi para aparatur desa, para aparatur Desa merasa dihargai dan diberikan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mereka sehingga lebih termotivasi dan berkontribusi secara produktif.

b) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja aparatur kantor Desa Seberang Pebenaan

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai T statistics fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 2.387. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 2.010 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman baik pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, kebisingan yang rendah, dan desain yang ergonomis dapat meningkatkan kepuasan kerjakaryawan. memiliki ruang kerja yang cukup, baik dalam hal ukuran, privasi, dan penyimpanan yang memadai, dapat meningkatkankepuasankerja. Fasilitas seperti pusat kebugaran, program kesehatan, atau kebijakan kesejahteraan yang baik dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, Fasilitas yang memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, seperti ruang rapat yang baik, akses ke teknologi komunikasi yang canggih, dan area bebas.

c) Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas aparatur kantor Desa Seberang Pebenaan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas dengan mediasi kepuasan kerja menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.274. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T statistics $> T$ tabel (2.010). Hasil pengujian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja membangun hubungan mediasi fasilitas kerja terhadap produktivitas sangat signifikan.

Hubungan antara fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas adalah kompleks dan saling terkait. Fasilitas kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap produktivitas mereka.

Fasilitas kerja yang baik: Fasilitas kerja yang memadai, seperti infrastruktur yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, peralatan yang tepat, dan desain ruang yang efisien, dapat menciptakan

kondisi yang positif bagi karyawan. Fasilitas yang memadai memberikan dukungan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Kepuasan kerja: Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan memiliki akses ke fasilitas yang memadai, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan, fleksibilitas, dan keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Produktivitas: Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga cenderung lebih fokus, kreatif, dan berkontribusi secara aktif. Akibatnya, mereka memiliki potensi untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Siklus umpan balik: Hubungan antara fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas bersifat saling mempengaruhi dan membentuk siklus umpan balik. Fasilitas kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, tingkat produktivitas yang tinggi juga dapat mempengaruhi perbaikan dan peningkatan fasilitas kerja untuk mempertahankan kepuasan karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kantor Desa Seberang Pebenaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas pada aparatur Kantor Desa Seberang Pebenaan.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada aparatur Kantor Desa Seberang Pebenaan.
- c. Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada aparatur Kantor Desa Seberang Pebenaan.

REFERENSI

- [1] Antika, F. (2018). Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- [3] Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 23557737 (online).
- [4] Barry, Cushway. (2012). Human Resource Management. Jakarta: PT Elex Media Kumpotindo.
- [5] Bertens. (2020). Etika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [6] Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. (2013). Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- [7] Buchari, Zainun. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- [8] Cornick Mcdan Tiffin. (2007). Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung.
- [9] Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- [10] Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [11] Harmaizar. (2013). Menangkap Peluang Usaha. Bekasi: CV Dian Anugerah Prakasa.
- [12] Hartanto, Dicki, (2016). Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif, Cahaya Firdaus: Pekanbaru.

-
- [13] Hasibuan, MalayuS.P.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
 - [14] Hasibuan, MalayuS.P.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara
 - [15] Hasibuan, MalayuS.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT. Bumi Aksara
 - [16] Heidjrachman dan Husnan, Suad. (2012). Manajemen Personalia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE). Yogyakarta
 - [17] Husein, Umar. (2020). Pengaruh Peranan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Sub Dinas Pendidikan Menengah Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.Skripsi.FIP.UPI. Tidak Diterbitkan
 - [18] M. Ihsan Fauzi. (2018). Cara Mudah Belajar HRD. Surakarta: PT Era Intermedia MathisRobert,
 - [19] Nitisemito, Alex. S. (2020). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
 - [20] Rivai Dan Ella Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta.
 - [21] Rosnita, E. (2020). Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
 - [22] Sofyandi dan Garniwa. (2017). Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 - [23] Sofyandi, Herman. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Graha Ilmu.
 - [24] Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
 - [25] Suhardi. (2018). Pengantar Manajemen dan Aplikasinya.Cetakan 1. Yogyakarta: Penerbit Gava Media