JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Chelsida Aleta Malau[1*], Syahrani Devi[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Indonesia
[*] E-mail: chelsimalau071@gmail.com

Information Article
History Article
Submission: 06-07-2026
Revision: 03-08-2026
Published: 31-10-2026

DOI Article:
10.62421/jibema.v4i1.706

A B S T R A K

Pada berbagai kota besar persaingan antar Hotel menuntut setiap perusahaan untuk memastikan pegawainya bekerja secara optimal. Produktivitas pegawai menjadi indikator kunci dalam keberhasilan hotel untuk mencapai target perusahaan dan kepuasan tamu. penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di hotel grandhika setiabudi medan. Populasi yang digunakan yaitu pegawai yang bekerja di Hotel Grandhika Setiabudi Medan yang berjumlah 46 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil adalah 46 orang pegawai Hotel Grandhika Setiabudi Medan, sehinggga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 orang pegawai hotel grandhika. Metode analisis data merupakan proses mengolah, menyusun, dan menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Statistical package the social sciences (SPSS) dan menggunakan Analisis regresi linear berganda. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Hotel Grandhika SetiaBudi Medan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Hotel Grandhika SetiaBudi Medan. Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Hotel Grandhika SetiaBudi Medan.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Pegawai, Hotel Grandhika Setiabudi Medan

A B S T R A C T

In major cities, competition among hotels compels companies to ensure their employees perform optimally. Employee productivity is a key indicator of a hotel's success in achieving corporate targets and ensuring guest satisfaction. This study aims to determine the impact of work facilities and the work environment on employee productivity at Hotel Grandhika Setiabudi Medan. The study population consists of the 46 employees working at Hotel Grandhika Setiabudi Medan; the entire population was selected as the sample. A saturated sampling technique was employed. Data analysis involved processing, organizing, and analyzing data obtained from questionnaires distributed to respondents. Data processing was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software and

Acknowledgment

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

multiple linear regression analysis. The results indicate that work facilities have a positive and significant partial effect on employee productivity at Hotel Grandhika Setiabudi Medan. Similarly, the work environment has a positive and significant partial effect on employee productivity at the hotel. Furthermore, work facilities and the work environment simultaneously exert a positive and significant effect on employee productivity at Hotel Grandhika Setiabudi Medan.

Keywords: *Work Facilities, Work Environment, Employee Productivity, Hotel Grandhika Setiabudi Medan*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan sumber daya manusianya. Di kota besar seperti Medan, persaingan antar Hotel menuntut setiap perusahaan untuk memastikan pegawainya bekerja secara optimal. Produktivitas pegawai menjadi indikator kunci dalam keberhasilan hotel untuk mencapai target perusahaan dan kepuasan tamu.

Salah satu strategi utama dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas pegawai (Budiman & Wulansari, 2025). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah fasilitas kerja. Jika fasilitas kerja tidak memadai, maka dapat menghambat pekerjaan dan menurunkan efektivitas kerja pegawai. “Hal ini sejalan dengan pendapat Moenir (dalam Suprihartiningsih & Komala 2022) bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja juga memegang peranan penting. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Nitisemito (dalam Dewi 2021). Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, sedangkan lingkungan yang kurang kondusif dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, perpaduan antara fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hotel Grandhika Setiabudi Medan sebagai salah satu hotel terkemuka di Medan terus berupaya menjaga kualitas pelayanannya. Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan selama masa magang di Hotel GranDhika Setiabudi Medan, ditemukan adanya kendala pada aspek fasilitas kerja yang berpotensi menghambat kinerja pegawai. Fenomena yang paling terlihat adalah terjadinya gangguan pada lift khusus karyawan. Meskipun kerusakan tidak terjadi setiap hari, namun adanya gangguan teknis pada lift tersebut di waktu-waktu tertentu memaksa pegawai menggunakan jalur tangga

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

manual yang cukup menyita waktu dan tenaga, mengingat hotel ini memiliki mobilitas vertikal yang tinggi.

Kondisi ini berdampak signifikan khususnya pada departemen Food & Beverage (F&B) Product. Ketika lift khusus karyawan mengalami gangguan, para pegawai khususnya bagian (kitchen & pastry) yang berada di lantai 1 harus menguras tenaga dan waktu ekstra untuk membawa bahan-bahan baku secara manual dari area ruang penyimpanan (dry storage, chiller room, dan freezer room) yang terletak di lantai basement.

Beban fisik yang berlebihan ini tidak hanya memicu kelelahan, tetapi juga berpotensi menciptakan tekanan psikologis serta ketegangan dalam lingkungan kerja nonfisik antar rekan kerja akibat ritme kerja yang menjadi terhambat. Jika kendala fasilitas dan penurunan kenyamanan lingkungan kerja ini dibiarkan, maka efisiensi waktu penyajian makanan akan terganggu yang pada akhirnya dapat memicu komplain dari tamu serta menurunkan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan informasi mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Objek yang dipilih dalam penelitian ini ialah Hotel Grandhika Setiabudi Medan. Fokus penelitian dilakukan kepada para pegawai yang bekerja diHotel Grandhika Setiabudi Medan. Lokasi tempat penelitian ini dilaksanakan beralamat lengkap di jalan Dr.Mansyur No.169, Tanjung Rejo, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan pada bulan agustus 2025 sampai dengan selesai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari responden. Untuk memperoleh data primer maka dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh pegawai Hotel Grandhika Setiabudi Medan.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, yang merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Populasi yang digunakan yaitu pegawai yang bekerja di Hotel Grandhika Setiabudi Medan yang berjumlah 46 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil adalah 46 orang pegawai Hotel Grandhika Setiabudi Medan, sehinggga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 orang pegawai hotel grandhika. Metode analisis data merupakan proses mengolah, menyusun, dan menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

Statistical package the social sciences (SPSS) dan menggunakan Analisis regresi linear berganda.

HASIL

Uji Validitas Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Uji validitas data digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas adalah menunjukan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan uji moment product correlation atau yang lebih dikenal dengan nama pearson correlation. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n -2, dengan keterangan N adalah jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 46, maka besarnya df adalah 44 dengan Tingkat signifikan 0,05 sehingga diperoleh r tabel adalah 0,2907.

Tabel 1. Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1)

Item-Total Statistics

Variabel	Item Pernyataan	*r* hitung	*r* tabel	Sig. (2-tailed)	Ket
Fasilitas Kerja (*X1*)	XI.1	0.667	0,2907	0,000	Valid
	X1.2	0,411	0,2907	0,005	Valid
	X1.3	0,439	0,2907	0,002	Valid
	X1.4	0,509	0,2907	0,000	Valid
	X1.5	0,474	0,2907	0,001	Valid
	X1.6	0,259	0,2907	0,082	Tidak Valid
	X1.7	0,420	0,2907	0,004	Valid
	X1.8	0,486	0,2907	0,001	Valid
	X1.9	0,435	0,2907	0,003	Valid
	X1.10	0,492	0,2907	0,001	Valid
	X1.11	0,310	0,2907	0,036	Valid
	X1.12	0,660	0,2907	0,000	Valid
	X1.13	0,262	0,2907	0,078	Tidak Valid
	X1.14	0,218	0,2907	0,145	Tidak Valid
	X1.15	0,711	0,2907	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel Fasilitas Kerja (X1) yang terdiri dari 15 item pernyataan terhadap 46 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki pearson corralation (r hitung). nilai r tabel yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2019) apabila r hitung > tabel maka pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikan 0,05. Item pernyataan X.1.1 memiliki nilai r hitung 0.667 > r tabel 0,2907, hal yang sama ditunjukkan pada item X1.2, memiliki nilai r hitung 0,411 > r tabel 0,2907, X1.3 memiliki nilai r hitung 0,439 > r tabel 0,2907, X1.4 memiliki nilai r hitung 0,509 > r tabel 0,2907, X1.5 memiliki nilai r hitung 0,474 > r tabel 0,2907, X1.7 memiliki nilai r hitung 0,420 > r tabel 0,2907, X1.8 memiliki nilai r hitung 0,486 > r tabel 0,2907, X1.9 memiliki nilai r hitung 0,435 > r tabel 0,2907, X1.10 memiliki

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

nilai r hitung 0,492 > r tabel 0,2907, X1.11 memiliki nilai r hitung 0,310 > r tabel 0,2907, X1.12 memiliki nilai r hitung 0,660 > r tabel 0,2907, dan X1.15 memiliki nilai r hitung 0,711 > 0,2907 dan seluruhnya nilai sig. < 0,05 sehingga seluruh item tersebut dinyatakan valid.

Sementara itu, pada item X1.6 r hitung 0,165, X1.13 0.101 dan X1.14 r hitung 0,037, ketiganya memiliki nilai r hitung < r tabel 0,2907 serta nilai sig. > 0,05. Dengan demikian, item X1.6, X1.13, dan X1.14 dinyatakan tidak valid (gugur) dan dikeluarkan dari analisis data selanjutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	*r* hitung	*r* tabel	Sig. (2-tailed)	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,787	0,2907	0.000	Valid
	X2.2	0,756	0,2907	0.000	Valid
	X2.3	0,736	0,2907	0.000	Valid
	X2.4	0,839	0,2907	0.000	Valid
	X2.5	0,744	0,2907	0.000	Valid
	X2.6	0,611	0,2907	0.000	Valid
	X2.7	0,761	0,2907	0.000	Valid
	X2.8	0,804	0,2907	0.000	Valid
	X2.9	0,803	0,2907	0.000	Valid
	X2.10	0,721	0,2907	0.000	Valid
	X2.11	0,452	0,2907	0.000	Valid
	X2.12	0,540	0,2907	0.000	Valid
	X2.13	0,739	0,2907	0.000	Valid
	X2.14	0,749	0,2907	0.000	Valid
	X2.15	0,751	0,2907	0.000	Valid

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari 15 item pernyataan terhadap 46 responden, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan (15 item) memiliki nilai *Pearson Correlation r* hitung > *r* tabel dengan nilai sig.<0,05. Sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2019), apabila *r* hitung > *r* tabel, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan **valid**.

Tabel 3. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y1)

Variabel	Item Pernyataan	*r* hitung	*r* tabel	Sig. (2-tailed)	Ket
Produktivitas Pegawai (Y1)	Y1.1	0,744	0,2907	0.000	Valid
	Y1.2	0,753	0,2907	0.000	Valid
	Y1.3	0,737	0,2907	0.000	Valid
	Y1.4	0,739	0,2907	0.000	Valid
	Y1.5	0,740	0,2907	0.000	Valid
	Y1.6	0,690	0,2907	0.000	Valid
	Y1.7	0,726	0,2907	0.000	Valid
	Y1.8	0,553	0,2907	0.000	Valid
	Y1.9	0,575	0,2907	0.000	Valid
	Y1.10	0,723	0,2907	0.000	Valid
	Y1.11	0,769	0,2907	0.000	Valid

Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

Variabel	Item Pernyataan	*r* hitung	*r* tabel	Sig. (2-tailed)	Ket
	Y1.12	0,656	0,2907	0.000	Valid

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji validitas pada variabel Produktivitas Pegawai yang terdiri dari 12 item pernyataan terhadap 46 responden, dapat diketahui bahwa **seluruh item pernyataan (12 item)** memiliki nilai *Pearson Correlation r* hitung > *r* tabel dengan nilai sig.<0,05. Sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2019), apabila *r* hitung > *r* tabel, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan **valid**.

Item pernyataan Y1.1 memiliki nilai r hitung 0,744 > r tabel 0,2907, hal yang sama ditunjukkan pada item Y1.2, memiliki nilai r hitung 0,753 > r tabel 0,2907, Y1.3 memiliki nilai r hitung 0,737 > r tabel 0,2907, Y1.4 memiliki nilai r hitung 0,739 > r tabel 0,2907, Y1.5 memiliki nilai r hitung 0,740 > r tabel 0,2907, Y1.6 memiliki nilai r hitung 0,690 > r tabel 0,2907, Y1.7 memiliki nilai r hitung 0,726 > r tabel 0,2907, Y1.8 memiliki nilai r hitung 0,553 > r tabel 0,2907, Y1.9 memiliki nilai r hitung 0,575 > r tabel 0,2907, Y1.10 memiliki nilai r hitung 0,723 > r tabel 0,2907, Y1.11 memiliki nilai r hitung 0,769 > r tabel 0,2907, Y1.12 memiliki nilai r hitung 0,656 > r tabel 0,2907 dan seluruhnya nilai sig. < 0,05 sehingga seluruh item tersebut dinyatakan valid.

Penguji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran denga menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Selain harus valid, instrumen penelitian juga harus reliabel yaitu sejauh mana suatu pengukuran dapat diandalkan. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien Cronbach Alpha dengan kriteria pengujian reliabilitas yaitu jika cronbach alpha > nilai signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,714	12	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,934	15	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y1)	0,905	12	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah

Menurut Tabel di atas dapat kita lihat dengan nilai cronbach's alpha untuk seluruh variabel Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja adalah >0,60 maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

Hasil Uji Regresi Linear

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda antara Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja di Hotel Grandhika SetiaBudi Medan seperti yang dapat disajikan pada tabel berikut

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.062	3.148		.973	.336
	Fasilitas Kerja	1.481	.435	.195	3.404	.001
	Lingkungan Kerja	.660	.042	.911	15.884	.000

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengujian regresi linear berganda sebesar 3,062, koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 1,481, dan koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,660. Dari hasil tersebut, bentuk persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y=3{,}062+1{,}481X_1+0{,}660X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta a bernilai positif sebesar 3,062 menunjukkan bahwa jika variabel independen (X_1) dan (X_2) nilainya dianggap nol (0) atau konstan, maka nilai variabel dependen (Y) adalah sebesar 3,062.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Fasilitas Kerja bernilai positif sebesar 1,481. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Fasilitas Kerja, maka nilai variabel Produktivitas Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,481, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dalam kondisi tetap (konstan).

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,660. Hal ini berarti setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja, maka nilai variabel Produktivitas Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,660, dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja dalam kondisi tetap (konstan).

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018) Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah apabila probabilitas signifikansi < 0,05 atau nilai t hitung > t-tabel, maka ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Ho, ditolak dan Ha, diterima. Begitu pula sebaliknya, apabila probabilitas signifikansi > 0,05 atau nilai thitung < t-tabel, maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Ho, diterima dan Ha, ditolak. Adapun rumus t-tabel ialah:

$$\mathrm{df} = n - k - 1$$

Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

Keterangan:

n = Jumlah sampel (46)

k = Jumlah variabel independen (2, yaitu Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja)

Dengan tingkat signifikansi 0,05 (2-tailed), maka didapat nilai $t_{\text{tabel}} = 2{,}017$

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.062	3.148		.973	.336
	Fasilitas Kerja	1.481	.435	.195	3.404	.001
	Lingkungan Kerja	.660	.042	.911	15.884	.000

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah

Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tabel di atas menunjukkan variabel Fasilitas Kerja mempunyai nilai t hitung adalah sebesar 3.404 sedangkan t tabel adalah sebesar 2,017, dengan nilai signifikan <0,05, sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai.
2. Tabel di atas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t hitung adalah sebesar 15.884 sedangkan t tabel adalah sebesar 2,017 dengan nilai signifikan <0,05 sehingga kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai.

Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2018), uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel indepen-den yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634.620	2	817.310	131.040	.000[b]
	Residual	261.958	42	6.237		
	Total	1896.578	44			

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah

Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

Tabel di atas derajat bebas 1 (df1) = k = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k-1 = 46 – 2 - 1 = 43 dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,21. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (131.040) > F tabel (3,21). Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Hotel Grandhika SetiaBudi Medan, maka dapat ditarik simpulan yaitu Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Hotel Grandhika SetiaBudi Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.404 sedangkan t tabel adalah sebesar 2,017, dengan nilai signifikan <0,05, sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Hotel Grandhika SetiaBudi Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 15.884 sedangkan t tabel adalah sebesar 2,017 dengan nilai signifikan <0,05 sehingga kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Hotel Grandhika SetiaBudi Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 131.040 > F tabel 3,21 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak Ha diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Afdilla, R. D. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya). Soetomo Management Review, 1(3), 291–302. https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/smr/article/view/6446

Auliya, N., Akhmad, & Mellisyah. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi, 5(3), 620–627. https://doi.org/10.51903/jupea.v5i3.4439

Bellaudi, V. A., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2(1), 104–117. https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i1.1035

Budiman, A., & Wulansari, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ibis Hotel Padang. Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan, 3(1), 109–117. https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v3i1.4720

Dewi, P. S., Mahendra, W. E., & Wahyu, G. E. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingku. Jurnal Pariwisata Dan Bisnis), 04(3), 2109–2116. https://paris.ipb-intl.ac.id/index.php/paris/article/download/942/723

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

Dewi, U. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo [Diploma thesis]. STIE Mahardhika Surabaya.

Fudholi, B. L., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Pada Instansi X. Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi, 2(3), 466–471. https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4603

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, R. I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan [Skripsi]. Universitas Meda Area.

Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(4), 1480–1496. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43971/40246

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Mantero, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemas Industry. Mpu Procuratio : Jurnal Penelitian Manaj, 4(2), 38–45.

Manurung, E., Nura, E. T. P., Nurdin, Metia, T. A., & Isminingsih. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 3(1), 38–47. https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628

Nitisemito, N. (2020). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.

Rahmadianita, A. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru [Skripsi]. Universitas Islam Riau.

Sari, E. K., & Puspita, Y. A. (2023). Pengaruh Fasilitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences, 2(1), 13–18. https://doi.org/10.47679/202323

Sedarmayanti. (2021). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Suprihartiningsih, H., & Komala, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(4), 54–60. https://doi.org/10.57218/jueb.v1i4.597

Tarigan, S., Rasman, Kuspranataga, O., Iqbal, T. M., & Sari, P. A. (2021). Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 3(2), 225–236. https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4275

Wijaya, H. H., Pribadi, T., & Tarigan, E. D. S. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5(2), 570–577. https://doi.org/10.60036/jbm.531

Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 2436-2446

Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. Jimanggis, 4(1), 31–42. https://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/jimanggis/article/view/149/128.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License