

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO)**

PEKANBARU

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh

ALDI HARMANTO

NIM: 11970114806

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO)**

PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh

ALDI HARMANTO

NIM: 11970114806

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ALDI HARMANTO
NIM : 11970114806
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**

SEHANI, S.E., M.M
NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI,

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 018



Dr. NAHYARNI, S.E., M.M
NIP. 19700826 199903 2 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aldi Harmanto
NIM : 11970114806
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru
Tanggal Ujian : Senin, 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
Astuti Meflinda, SE, MM

Sekretaris
Aras Aira, SE.,M.Ak

Penguji I
Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si

Penguji II
Martha Hasanah, SH, MH

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **ALDI HARMANTO**
 NIM : **11970114806**
 Tempat/Tgl. Lahir : **PINCURAN TUJUH, 18 MARET 2000**
 Fakultas/Pascasarjana : **EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**
 Prodi : **SI MANAJEMEN**

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA
 (PERSEKO) PEKANBARU**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
 Yang membuat pernyataan


ALDI HARMANTO
 NIM : **11970114806**

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

Oleh

ALDI HARMANTO

11970114806

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru yang berjumlah 112 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (Sensus). Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,516, hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan kemampuan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK ABILITY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU

ALDI HARMANTO
11970114806

This research was conducted at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru. The purpose of this study is to determine the Effect of Work Facilities (X1) and Work Ability (X2) on Employee Performance (Y) of PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru, either partially or simultaneously. The population in this study was all employees at PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru totaling 112 people. The sampling method in this study used saturated sampling (Census). So the sample in this study was 100 employees. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and the data was analyzed using the SPSS program. The results showed that the variables of Work Facilities and Work Ability affect Employee Performance both partially and simultaneously. The results of the coefficient of determination of 0,516, this shows that the variables of work facilities and overall work ability have an influence of 52,6 % on employee performance while the remaining 47,4% are influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords : Work Facilities, Work Ability, Employee Performance



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada kedua Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Syafrianto dan Ibunda Yendrawati. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terimakasih saya ucapkan kepada kedua orang tua saya atas segala pengorbanan, nasehat serta do'a baik yang tidak pernah berhenti diberikan kepada saya, sehingga saya sangat bersyukur atas apa yang diberikan selama ini. Serta sepupu saya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan support dan motivasi yang luar biasa, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada Ayahanda Syafrianto dan Ibunda Yendrawati yang selalu memberikan yang terbaik kepada saya selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamarruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan sebagai penasehat akademik yang telah memeberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Sehani, SE, MM., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Kepada Pimpinan dan seluruh Staf Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk memberikan bantuan selama proses penelitian.
12. Kepada sahabat-sahabat saya selama di bangku perkuliahan baik yang telah lulus maupun yang belum lulus Fiqi Purnama Jane, Nawardi Damanik, Tedy Pratama Saputra, dan Sahabat Kontrakan yang selalu memberikan semangat dan motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Hamizah Berliana Rizal. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam membantu penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun semangat yang tidak henti-hentinya. Terimakasih telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan.
14. Kepada teman teman Lokal C S1 Manajemen baik yang telah lulus maupun yang belum lulus dimanapun mereka berada serta seluruh teman-teman lokal C Konsentrasi MSDM angkatan 2019. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

15. Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan baik dari isi, maupun konsep penyusunan. masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis menerima dengan terbuka kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya.

Aamiin ya rabbal'amin

Waassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, April 2023

Penulis,

ALDI HARMANTO

NIM: 11970114806



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2 Fasilitas Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	17
2.2.2 Karakteristik Fasilitas Kerja.....	19
2.2.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan Tujuannya	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Indikator Fasilitas Kerja	21
2.3 Kemampuan Kerja	22
2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja	22
2.3.2 Macam-macam Kemampuan Kerja.....	23
2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	24
2.3.4 Indikator Kemampuan Kerja.....	25
2.4 Kinerja Karyawan	27
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	27
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	34
2.5 Pandangan Islam tentang Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	35
2.5.1 Pandangan Islam tentang Fasilitas Kerja.....	35
2.5.2 Pandangan Islam tentang Kemampuan Kerja.....	36
2.5.3 Pandangan Islam tentang Kinerja	37
2.6 Penelitian Terdahulu	38
2.7 Variabel Penelitian.....	42
2.8 Hipotesis Penelitian.....	43
2.9 Kerangka Pemikiran.....	44
2.10 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
3.2 Jenis dan Sumber Data	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.1 Jenis Data Penelitian.....	48
3.2.2 Sumber Data Penelitian	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data	49
3.3.1 Kuesioner.....	49
3.3.2 Interview	50
3.3.3 Observasi	51
3.4 Populasi dan Sampel	51
3.4.1 Populasi	51
3.4.2 Sampel.....	52
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	53
3.7 Uji Kualitas Data.....	53
3.7.1 Uji Validitas	53
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	54
3.8 Uji Asumsi Klasik	54
3.8.1 Uji Normalitas	54
3.8.2 Uji Multikolinearitas	55
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55
3.8.4 Uji Autokorelasi	56
3.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	56
3.10 Uji Hipotesis.....	57
3.10.1 Uji Parsial (Uji T).....	57
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	58



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.10.3 Uji Koefisien Korelasi (Uji R)	59
3.10.3 Uji Koefisien Determinan (R^2).....	60
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia.....	61
4.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia	62
4.3 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia.....	63
4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan	64
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	71
5.2 Analisis Data	74
5.2.1 Jawaban Responden Terhadap Fasilitas Kerja (X1)	74
5.2.2 Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja (X2)	75
5.2.3 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	76
5.3 Uji Kualitas Data.....	77
5.3.1 Uji Validitas	77
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	79
5.4 Uji Asumsi Klasik	79
5.4.1 Uji Normalitas	79
5.4.2 Uji Multikolinieritas	80
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	81
5.4.4 Uji Autokorelasi	82
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
5.6 Uji Hipotesis.....	85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.1 Uji Secara Parsial (uji T).....	85
5.6.2 Uji Secara Simultan (uji F).....	87
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi(R^2)	88
5.7 Pembahasan.....	89
5.7.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	89
5.7.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..	89
5.7.3 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	90
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran.....	93

Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah fasilitas kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dari tahun 2018 sd 2022.....	3
Tabel 1.2 Jumlah data operasional karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dari tahun 2019 sd 2022.....	5
Tabel 1.3 Daftar Pelatihan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dari tahun 2019 sd 2022.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian	50
Tabel 3.2 Interpretasi Perhitungan Korelasi	59
Tabel 5.1 Data Tingkat Pengembalian Kuesioner Penelitian.....	71
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur.....	72
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 5.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 5.6 Tanggapan Responden tentang Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	74
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang Variabel Kemampuan Kerja (X2)..	75
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 5.10 Hasil Uji Realibilitas	79
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov	80
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 5.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi	83
Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84
Tabel 5.16 Hasil Uji Parsial (uji T).....	86
Tabel 5.17 Hasil Uji Simultan (uji F).....	87
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia.....	63



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan output yang berkualitas. Perkembangan teknologi yang dimanfaatkan oleh suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari dalam organisasi itu sendiri. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Kinerja (*Performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan dari setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu perusahaan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Karyawan bekerja di PT. Pos Indonesia tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktivitas.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan harus menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan cara perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu setiap organisasi/instansi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sehingga terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yaitu fasilitas kerja, kemampuan kerja (Arifin & Nurcaya, 2018)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai didalam menunjang kinerja. Dalam pencapaian tujuan organisasi di dalam perusahaan harus benar-benar dapat perhatian dari perusahaan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai bagi para pegawainya. Perusahaan harus sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang diperlukan dalam menunjang kinerja agar semangat dari karyawan bertambah sehingga output yang dihasilkan karyawan semakin meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 1.1
Jumlah fasilitas kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dari tahun 2018 sd 2022

No	Nama Fasilitas	2018			2019			2020			2021			2022		
		Jumlah	Baik	Rusak												
1.	Komputer	50	46	4	57	55	2	61	57	4	65	61	4	65	62	3
2.	Printer	20	17	3	27	25	2	27	26	1	30	26	4	36	33	3
3.	Alat Scan Barcode	15	13	2	13	10	3	10	8	2	10	9	1	9	7	2
4.	Cap Palu	4	4	0	3	3	0	3	2	1	2	2	0	2	2	0
5.	Keranjang Barang	15	14	1	15	14	1	13	11	2	11	9	2	10	7	3
6.	Kipas Angin	21	20	1	21	18	3	25	23	2	18	15	3	15	12	3
7.	Mobil	8	7	1	8	7	1	10	9	1	11	10	1	11	10	1
9.	Motor	25	25	0	25	24	1	25	24	1	25	23	2	25	23	2
10.	Timbangan	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa fasilitas kerja yang sering mengalami kerusakan setiap tahunnya di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru adalah komputer, printer dan alat scan barcode. Selain itu, fasilitas kerja pendukung lainnya yang juga mengalami kerusakan dengan jumlah yang cukup besar setiap tahunnya adalah keranjang barang dan kipas angin. Kerusakan fasilitas kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru menyebabkan terhambatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya berdampak



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja karyawan pun menurun karena fasilitas yang kurang memadai. Jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru berjumlah 112 orang. Jumlah karyawan PT. Pos Indonesia Persero dari tahun 2019 sd 2022 sebagai berikut.

No	TAHUN	JUMLAH
1.	2019	87 Orang
2.	2020	105 Orang
3.	2021	112 Orang
4.	2022	112 Orang

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2022

Sehingga jumlah karyawan dengan fasilitas yang minim tersebut tentu tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil wawancara peneliti bersama bapak Engga pada bagian distribusi menyatakan bahwa fasilitas yang ada di perusahaan belum cukup memadai sehingga karyawan belum melakukan pekerjaan secara optimal. Untuk menunjang kinerja karyawan perusahaan tentu dapat memberikan fasilitas yang cukup, artinya bahwa perkembangan pada fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap penunjang kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia. Semakin bagus fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka para karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Demikian pula sebaliknya, minimnya fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka tidak optimal pula pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai dengan baik sesuai target dari perusahaan. Maka dari itu fasilitas kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dimana seseorang tersebut mampu, bersungguh-sungguh, bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya sesuai dengan bidang pekerjaan. Kemampuan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa mampunya karyawan tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Tabel 1.2
Jumlah Data Operasional Karyawan
PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru

Nama Bagian	Tahun	Jumlah	Dikirim	Gagal	Persentase %
Operasi Dan Distribusi	2019	379.677	377.984	1.495	37%
	2020	309.467	308.217	1.021	
	2021	267.480	266.240	1.028	
	2022	278.567	277.317	1.032	
Penjualan Ritel dan Kemitraan	2019	399.327	387.318	1.384	50%
	2020	345.976	245.201	1.246	
	2021	249.205	179.223	1.032	
	2022	223.345	176.346	1.231	
Pengelolaan O-Ranger	2019	484.562	481.459	1.460	35%
	2020	479.785	449.684	1.442	
	2021	385.618	345.428	1.369	
	2022	360.862	318.214	1.238	

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2019 sampai 2022 PT. Pos Indonesia belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Pada tahun 2019 jumlah pengiriman pada bagian operasional sebanyak 379.677, yang berhasil dikirim sebanyak 377.984 dan gagal kirim sebanyak 1.495 . Pada tahun 2020 jumlah pengiriman sebanyak 309.467 yang berhasil dikirim 308.217 dan gagal dikirim sebanyak 1.021. Selanjutnya pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada tahun 2021 jumlah pengiriman sebanyak 267.480 yang berhasil dikirim sebanyak 266.240 dan gagal dikirim sebanyak 1.028. Dan pada tahun 2022 jumlah pengiriman sebanyak 278.567 yang berhasil dikirim sebanyak 277.317 dan yang gagal kirim sebanyak 1.032. Pada tahun 2019 jumlah kiriman pada bagian penjualan ritel dan kemitraan sebanyak 399.327 yang berhasil dikirim sebanyak 387.318 dan gagal dikirim sebanyak 1.384. Pada tahun 2020 jumlah kiriman sebanyak 354.976 yang berhasil dikirim sebanyak 245.201 dan gagal dikirim sebanyak 1.246. Pada tahun 2021 jumlah kiriman sebanyak 249.205 yang berhasil dikirim sebanyak 179.223 dan gagal dikirim sebanyak 1.032. Pada tahun 2021 jumlah kiriman sebanyak 223.345 yang berhasil dikirim sebanyak 176.346 dan gagal dikirim sebanyak 1.231. Dan pada tahun 2019 jumlah kiriman paket atau surat pada bagian Pengelolaan o-ranger sebanyak 484.562, berhasil dikirim sebanyak 482.459 dan gagal dikirim sebanyak 1.460. Pada tahun 2020 jumlah kiriman paket atau surat sebanyak 479.785, Berhasil dikirim sebanyak 449.684 gagal dikirim sebanyak 1.442. Pada tahun 2021 jumlah kiriman paket atau surat sebanyak 385.618, berhasil dikirim sebanyak 345.428 dan gagal dikirim sebanyak 1.369. Pada tahun 2022 jumlah kiriman paket atau surat sebanyak 360.862, berhasil dikirim sebanyak 318.214 dan gagal dikirim sebanyak 1.238.

Masalah tidak maksimalnya pengiriman barang di kantor Pos Indonesia Persero Pekanbaru disebabkan oleh pihak perusahaan yang menempatkan karyawan tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya. Berdasarkan hasil wawancara dari bapak Mardolly Winasa Putra selaku asisten manager di bagian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

distribusi dan antaran menyatakan bahwa tidak adanya pelatihan dan pembekalan bagi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Tabel 1.3
Daftar Pelatihan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru Dari
Tahun 2019 sd 2022

No	TAHUN	PELATIHAN YANG DIBERIKAN		%
		ADA	TIDAK	
1.	2019	-	-	0%
2.	2020	-	-	0%
3.	2021	-	-	0%
4.	2022	-	-	0%

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tidak adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022. Hal tersebut tentulah menyebabkan turunnya kinerja karyawan karena tidak adanya pelatihan yang diberikan sehingga kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaannya tidaklah maksimal.

Selain itu banyak tuntutan perusahaan terhadap para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Sehingga tidak sedikit karyawan yang bekerja di bawah tekanan dari atasan mereka. Bekerja di bawah tekanan bukanlah perasaan yang asing bagi para karyawan. Hal tersebut sangatlah umum terjadi karena banyak perusahaan menginginkan karyawannya mampu untuk bekerja di bawah tekanan. Tekanan yang terjadi dapat berupa *deadline* yang ketat, tuntutan dari atasan, masalah kinerja karyawan. Dari data diatas dan hasil wawancara dengan kepala bagian distribusi menyatakan bahwa kemampuan karyawan selama bekerja masih diberikan pemahaman secara langsung itu pun jika mereka bertanya saja. Hal ini menyebabkan pekerjaan mereka tidak optimal



dan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan yang didapatkan dan lemahnya kemampuan individu dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerja.

PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru perlu meningkatkan kinerja para karyawannya dalam segi fasilitas kerja dan kemampuan kerja. Sehingga karyawan dapat menghasilkan output yang optimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Karena fasilitas dan kemampuan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEKANBARU ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?
3. Apakah fasilitas kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan tentang pentingnya fasilitas kerja dan kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat diimplementasikan dalam menentukan strategi yang harus ditetapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada dibangku kuliah dengan realita yang ada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Bagi pembaca umum dapat memberikan pengetahuan lebih tentang perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan bab ini, penulis membagi rencana dan sistematika penulisan dalam 6 bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB II : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum tentang objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan secara instrumental, deskriptif, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil analisis data yang menguraikan cara memecahkan masalah yang sedang diteliti dan menguji pengaruh fasilitas kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan, implikasi penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

(**Hasibuan, 2017:9**) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat diartikan juga bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

(**Mangkunegara, 2017:2**) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan (**Kasmir, 2016:6**) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edy Sutrisno, 2012: 7-8) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai pekerjayang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap dalam menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun dalam kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi operasional Yang dikemukakan oleh (**Hasibuan, 2017:21**) dalam buku manajemen sumber daya manusia menyatakan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut (Afandi 2018:10) adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.2 Fasilitas Kerja

2.2.1 Definisi Fasilitas Kerja

Didalam suatu perusahaan diperlukan adanya fasilitas yang dapat menunjang kegiatan kantor sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penjelasan tugas.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut **(Moenir Munawirsyah, 2017:47)** fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Ranupandjojo dan Husnan **(Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta, 2018: 153)** fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Husnan **(Wahyuni, 2014:127)** mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Selanjutnya menurut **(Moenir 2016:120)** fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaannya (utilization) terdiri dari 3 golongan, yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Peralatan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

2. Perlengkapan Kerja

Yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture;

3. Perlengkapan bantu atau fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

2.2.2 Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut **Hartono (2017:501)** karakteristik dari saran dan pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik.
- b. Dipakai atau digunakan secara aktivitas dalam kegiatan normal perusahaan.
- c. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanan lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
- d. Memberikan manfaat dimaasa yang akan datang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

2.2.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan Tujuannya

Menurut Sofyan (2014:22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan .
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
- c. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya).
- d. Peralatan investaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti investaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang meruoakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentaral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan perdagangan.
- g. Alat transportasi. Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor dan lainnya.

2.2.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut **Moenir (2004: 22)** dalam (**Jufrizen F. P., 2021:7**) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu: Fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

1. Fasilitas Alat Kerja

Fasilitas alat kerja merupakan alat yang wajib ada di dalam perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Fasilitas alat kerja berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau memproses sesuatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan kegunaan.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Semua benda yang digunakan sebagai alat bantu tidak langsung dalam proses produksi tetapi sifatnya hanya sebagai pelancar dalam bekerja dan menambah kenyamanan karyawan, misalnya seperti gedung dengan segala yang diperlukan, alat komunikasi, mebel, tempat parker, dll.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas social adalah fasilitas yang digunakan karyawan dan berfungsi social. Fasilitas social merupakan kebutuhan individu karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Fasilitas social dalam perusahaan antara lain adanya kamar mandi, tempat beribadah, kendaraan, dll.

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan ialah suatu bakat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan memecahkan masalah yang sedang dihadapinya dan kemampuan berarti kesanggupan untuk mengertajakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan guna meningkatkan produktivitas kerja. Menurut **(Robbins dalam Arini dkk 2015:3)** mengemukakan bahwa Kemampuan merupakan kapasitas undividu dalam menjalankan tugas tugas pekerjaannya. **(Gibson et all dalam Sinuhaji 2014:12)** menjelaskan bahwa Kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik.

Menurut **(Dale dalam Sinuhaji 2014:12)** mengatakan bahwa keterampilan atau kemampuan dapat dipelajari dan dikembangkan dari pengalaman, umpan balik dan praktik, seperti keterampilan dan kemampuan komunikasi, interpersonal dan beberapa kemampuan mental. Menurut **(Hersey dan Blanchard dalam Ghozali, I 2017:132)** bahwa Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Selanjutnya kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Dan hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan.

Kemampuan kerja juga merujuk pada suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara kedua kegiatan fisik, mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan (**Kaleta dalam Prasetyo dkk 2015:2**). Dengan demikian kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Selanjutnya, Menurut (**Winardi dalam Sekartini 2016:66**) mengatakan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator dan harus terus memupuk inisiatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja harus dimiliki seorang karyawan atau pegawai, dalam menjalankan tugas maupun menyelesaikan pekerjaannya serta bertanggung jawab, Untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan atau organisasinya.

2.3.2 Macam-macam Kemampuan Kerja

Kemampuan dasar yang harus dimiliki ada tiga macam untuk mendukung seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (**Katz dalam Wulandari 2016:582**). Yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Kemampuan Teknis (Technical Skills)

Kemampuan yang digunakan untuk pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

b. Kemampuan Sosial (Social Skills)

Kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

c. Kemampuan Konseptual (Conceptual Skills)

Kemampuan yang merupakan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Sedangkan Menurut **(Robbins dalam Ramadhan dkk 2018:128)** Pada dasarnya kemampuan seseorang tersusun dalam dua hal, yaitu:

a. Kemampuan Intelektual

kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berfikir, menalar dan mencari solusi untuk memecahkan masalah.

b. Kemampuan fisik

kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut **(Handoko dalam Binardi 2013:12)** Bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang ialah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Faktor pendidikan formal

Faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja seseorang, pendidikan memberi pengetahuan berupa teori-teori yang menunjang seseorang pegawai dalam dunia kerja.

b. Faktor pelatihan

Faktor yang juga mempengaruhi kemampuan kerja adalah pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta mengembangkan kedisiplinan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja.

c. Faktor pengalaman kerja

Faktor penting yang berpengaruh pada kemampuan kerja pegawai ialah pengalaman kerja yang merupakan hal yang diperlukan, pepatah mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, pengalaman kerja menunjukkan penguasaan keterampilan seseorang pegawai.

2.3.4 Indikator-Indikator Kemampuan Kerja

Menurut (**Blanchard dan Hersey dalam Kristiani 2013:3**) bahwa dalam pembentukannya, Kemampuan kerja mengacu pada beberapa indikator, antara lain sebagai berikut:

a. Kemampuan Teknis

1. Kemampuan karyawan dalam penguasaan terhadap peralatan kerjanya.
2. Kemampuan karyawan dalam penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
3. Kemampuan karyawan dalam memahami tugas atau peraturan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kemampuan konseptual

1. Kemampuan karyawan untuk memahami kebijakan dalam perusahaan.
2. Kemampuan untuk memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
3. Kemampuan memahami target perusahaan untuk mengembangkan prosedur yang efektif.

c. Kemampuan sosial

1. Kemampuan karyawan bekerjasama dengan teman tanpa konflik.
2. kemampuan untuk bekerja dalam tim dan menjaga hubungan pribadi.
3. kemampuan untuk berempati dan mempertahankan rasa keadilan pada teman sesama tim.

Sedangkan indikator kemampuan kerja Menurut (Naryono dalam

Sekartini 2016:66). Yaitu:

- a. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh.
- b. Tingkat pendidikan non formal (Kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain).
- c. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki.
- d. Tingkat keinginan/kemauan atau minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Kasmir, 2016:182). adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.



(Mulyadi, 2015:64) menjelaskan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya sebagai hasil dari kemampuan, pengalaman, keuletan dan waktu.

2.4.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016:189) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, dengan demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2. Pengetahuan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rencana kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaan pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan menurun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan



tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin mempengaruhi kerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma yang akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa ada gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengajarkan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Luthan dalam (kasmir, 2016:194) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti:

1. Pengetahuan
2. Pekerjaan
3. Keahlian
4. Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja ialah kelengkapan kerja yang wajib dimiliki oleh organisasi. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya Menurut **Moenir, 2016:120**). Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan memberikan dorongan motivasi kerja bagi karyawan agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dapat mengganggu kelancaran proses produksi sehingga dapat menurunkan produktivitas suatu perusahaan.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Robbins (2016:260)** dalam indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Fasilitas Kerja

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. Allah swt. berfirman dalam surat Al-Israa" ayat 70

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾





Artinya : *“Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.(Q.S Al- Israa’ ayat 70).*

2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Kemampuan Kerja

Allah SWT telah menganugerahkan seseorang dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting. Untuk mencapai itu semua harus diperhatikan kualitas sumber daya manusia seperti: bakat, tenaga, kreatifitas dan usaha kepada organisasi. Islam mendorong umatnya untuk memilih seseorang berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan.

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." Al-Bazdawi (dalam al-Mausu'ah, www.shamela.ws) menjelaskan bahwa ahliyyah seseorang dipengaruhi oleh dua faktor: kemampuan akal (qudratul aql) dan kemampuan fisik (qudratul jism). Kemampuan akal untuk memahami pekerjaan, dan kemampuan fisik untuk melaksanakannya. Melaksanakan sebuah pekerjaan tanpa disertai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor ahliyyah akan menyebabkan kesulitan dan memberikan hasil yang tidak diharapkan. Itulah sebabnya mengapa Islam menolak memberi beban berupa perintah atau larangan yang berada di luar batas kemampuan manusia. Allah berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan.

2.5.3 Pandangan Islam Mengenai Kinerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah Swt. Oleh karena itu Islam mewajibkan kepada hambanya untuk selalu berusaha dan bekerja keras (baik dan halal) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup. Kinerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam dalil Al Quran yang menganjurkan seorang muslim untuk bekerja. Berikut firman Allah dalam Al-Qur’an surat at- Taubah ayat 105 :



وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105).

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Novi Syahrianti, Hasmin, Gunawan, e-ISSN : 2614-851X, Vol 1, No 1 (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan	Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan Pengawasan Kerja (X2) sedangkan penulis menggunakan Kemampuan Kerja (X2)	Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel yang paling signifikan antara fasilitas kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				variabel motivasi kerja.
2.	Chairul Ichsan, Vol. 1, No. 01 (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan	Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan Fasilitas Kerja (X2) sedangkan penulis menggunakan Kemampuan Kerja (X2) dan tempat penelitiannya juga berbeda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	N.K Nuariningsih, N.M.A. Widiastini, P- ISSN : 2476-8782, Jurnal Manajemen, Vol.6 No. 2, Oktober 2020	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri	Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan Kemampuan Kerja (X1) sedangkan penulis menggunakan Fasilitas Kerja (X1) dan tempat penelitiannya juga berbeda.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.	Deffi Tri Mulyati (2021)	Pengaruh Kemampuan Kerja, <i>Servant Leadership</i> , dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Sidoarjo	Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti terdahulu menggunakan <i>Servant Leadership</i> (X2) sedangkan penulis menggunakan Kemampuan Kerja (X2)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan <i>servant leadership</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Gradinawan Imantaka Ramadhan, Endang Sulistiyani, Luqman Khakim	Pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran PT Pos Indonesia spp Semarang	Dapat dilihat dari variabel (X1) nya dimana peneliti terdahulu menggunakan Budaya organisasi sedangkan penulis menggunakan Fasilitas Kerja sebagai (X1)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Hak cipta milik UIN Suska Riau	Hery Irwansyah Sinaga, Jurnal Riset Akuntansi Multiparadig ma (JRAM) Vol. 7, No 1, juli 2020	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah	Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti menggunakan Motivasi Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X3). Sedangkan penulis menggunakan Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X3) dan tempat penelitiannya juga berbeda.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
7. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Nyoman Marayasa, Anggi Faradila, ISSN : 2622- 8882, E- ISSN : 2622- 29935, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, Oktober 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	Dapat dilihat dari variabel X nya dimana peneliti menggunakan Didiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) dan peneliti menganakan dua variabel. Sedangkan penulis menggunakan tiga variabel X dan tempat	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			penelitiannya juga berbeda.	
8	Yudi Prasetio, p ISSN 0216-4930, Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2, No.1 Februari 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonka V 6/NK Kodam I Bukit Barisan	Dapat dilihat dari variabel X nya peneliti terdahulu menggunakan Kepeuasan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3). Sedangkan penulis menggunakan Fasilitas Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dan tempat penelitiannya juga berbeda.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Budi, Kusumayudha dan Riana, p-ISSN 1410-9794, e-ISSN 2597-792X, Vol 19, No.3, September	Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan	Dapat dilihat dari Variabel X, peneliti terdahulu menggunakan Motivasi (X1), dan Fasilitas Kerja (X2)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2019				karyawan, sedangkan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Jufrizen dan Hadi, E-ISSN 2443-0064, P-ISSN 2622-0377, Vol. 7, No. 1, Juni 2021	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Dapat dilihat dari variabel X, peneliti terdahulu menggunakan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan peneliti menggunakan Kemampuan kerja sebagai (X2) dan tempat penelitiannya juga berbeda.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Fasilitas kerja dan disiplin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau			kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
----------------------------------	--	--	--

2.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarikkesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent*), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Fasilitas Kerja (X1)
 - b. Kemampuan Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).



2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:211).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

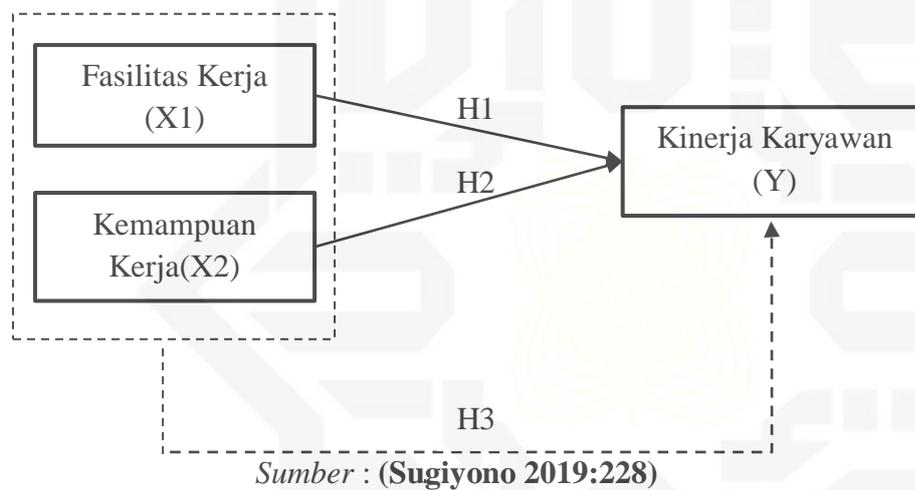
- H₀: Diduga tidak terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Pekanbaru.
- H₁: Diduga terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Pekanbaru.
- H₀: Diduga tidak terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Pekanbaru.
- H₂: Diduga terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Pekanbaru.
- H₀: Diduga tidak terdapat pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Pekanbaru.

-H₃: Diduga terdapat pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Pekanbaru.

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan (Sugiyono, 2019:96). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan:



Pengaruh Secara Parsial



Pengaruh Secara Simultan

1) Variabel Independen

X1 : Fasilitas Kerja

X2 : Kemampuan kerja

2) Variabel Dependen

Y : Kinerja Karyawa

2.10 Definisi Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Fasilitas Kerja (X1)	Menurut (Moenir Munawirsyah, 2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.	1. Fasilitas Alat Kerja 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja 3. Fasilitas Sosial Menurut Moenir (2004:22)	Skala Likert
2	Kemampuan Kerja (X2)	Menurut Robbins dalam (Arini dkk 2015:3) jurnal menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.	1. Kemampuan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja Menurut (Robbins 2012)	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y3)	Kinerja menurut (Kasmir, 2016:182). adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan Menurut (Kasmir, 2018:208)	Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 229, Kota Pekanbaru . Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2023.

3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Adapaun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Jenis Data Penelitian

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang di peroleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang di lakukan, yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulanya.

3.2.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:16).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Data Primer

Menurut (Sugiyono,2017:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yang bekerja di PT. POS Indonesia Pekanbaru Riau.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017:193) data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian oranglain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa



diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019:199). Kriteria untuk peringkat nilai dijelaskan dalam penelitian ini, bersama dengan pilihan jawaban berikut:

Tabel 3.1
Kriteria Skor Penilaian

No.	Kriteria	Skor	Internal
1.	Sangat Setuju (SS)	5	80% - 100%
2.	Setuju (S)	4	60% - 79,99%
3.	Netral (N)	3	40% - 59,99%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	20% - 39,99%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	<20%

Sumber : Sugiyono, 2019:199

3.3.2 Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2017:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara data dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara melalui tatap muka (face to face) dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi terkait dengan data yang dibutuhkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada penelitian ini peneliti mengambil data penelitian dengan memberikan pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

3.3.3 Observasi

Menurut (Sugiyono, 2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang berjumlah 112 orang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka penelitian ini dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2019 : 127).

Pada penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru yang berjumlah 112 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel apa bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Penarikan sampel yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 112 kuesioner.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Secara umum teknik pengambilan sampel dibedakan menjadi dua macam, yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampling* digunakan ketika terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *Nonprobability Sampling* digunakan ketika tidak terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini mengambil sampel dengan metode sampel jenuh (Sensus) dalam *Nonprobability Sampling*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dari penjelasan teknik sampel di atas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian berkaitan dengan pemecahan masalah penelitian, menunjukkan hubungan antara fenomena yang termasuk dalam penelitian, memberikan jawaban atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian, menyediakan data untuk kesimpulan, dan memberikan saran yang berguna untuk kebijakan penelitian masa depan. Tujuan dalam penelitian kuantitatif, tujuan analisis data adalah untuk mengidentifikasi pelakunya dan mengungkap makna di balik data tersebut. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data disebut analisis statistik karena menggunakan rumus-rumus statistik untuk mengelola data. Untuk teknik analisis data penelitian ini, statistik menggunakan SPSS 25.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji validitas

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur.

Menurut Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pernyataan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrument dianggap tidak valid.

3.7.2 Uji Realiabilitas

Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Ghozali 2013:47**). Metode yang digunakan *Cronbach's Alpha* yaitu metode yang menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* bila koefisien reliabilitas sebesar dari 0,60 ($r > 0,60$).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dimana merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ (0,05) (**Suliyanto, 2011:69**).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang terjadi korelasi antar variabel independennya maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Dengan kata lain variabel-variabel yang mempunyai nilai korelasi tidak sama dengan nol (**Ghozali 2016:103**).

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (Karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$, atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi (**Ghozali 2016:104**).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser yaitu dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Dengan kesimpulan, jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{sig} > \alpha$) maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018:111)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2 , berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W di atas $+2$, berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai $+2$, maka tidak ada autokorelasi

3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut **Sugiyono (2018:188)** regresi linier berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau variabel independen dan satu variabel dependen.

Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel in dependen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (Fasilitas Kerja), X_2 (Kemampuan Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja karyawan)

a = Konstanta

B_1 = Koefesien regresi untuk X_1

B_2 = Koefesien regresi untuk X_2

X_1 = Variabel Bebas (fasilitas kerja)

X_2 = Variabel Bebas (Kemampuan kerja)

e = Standar eror

3.10 Uji Hipotesis Penelitian

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apa variabel bebas secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Fasilitas Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Fasilitas Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.10.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) $- n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, atau $\text{sig} < 0,05$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, atau $\text{sig} > 0,05$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.10.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017:286).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diakui dengan kenaikan dan penurunan Y . Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel 3.2 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2019

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.10.4 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan persentase variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama.

Nilai koefisien determinasi = 1 yang artinya variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB IV

GAMABARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia

PT. Pos Indonesia merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan Belanda. Kantor Pos pertama di Indonesia adalah di Batavia yang didirikan oleh Gubernur Jendral GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda.

Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor Pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan kantor pos. Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan. Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota / kabupaten, hamper 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sedah memiliki lebihdari 3.800 Kantor posonline, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat (Posindonesia, 2018).

4.2 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia

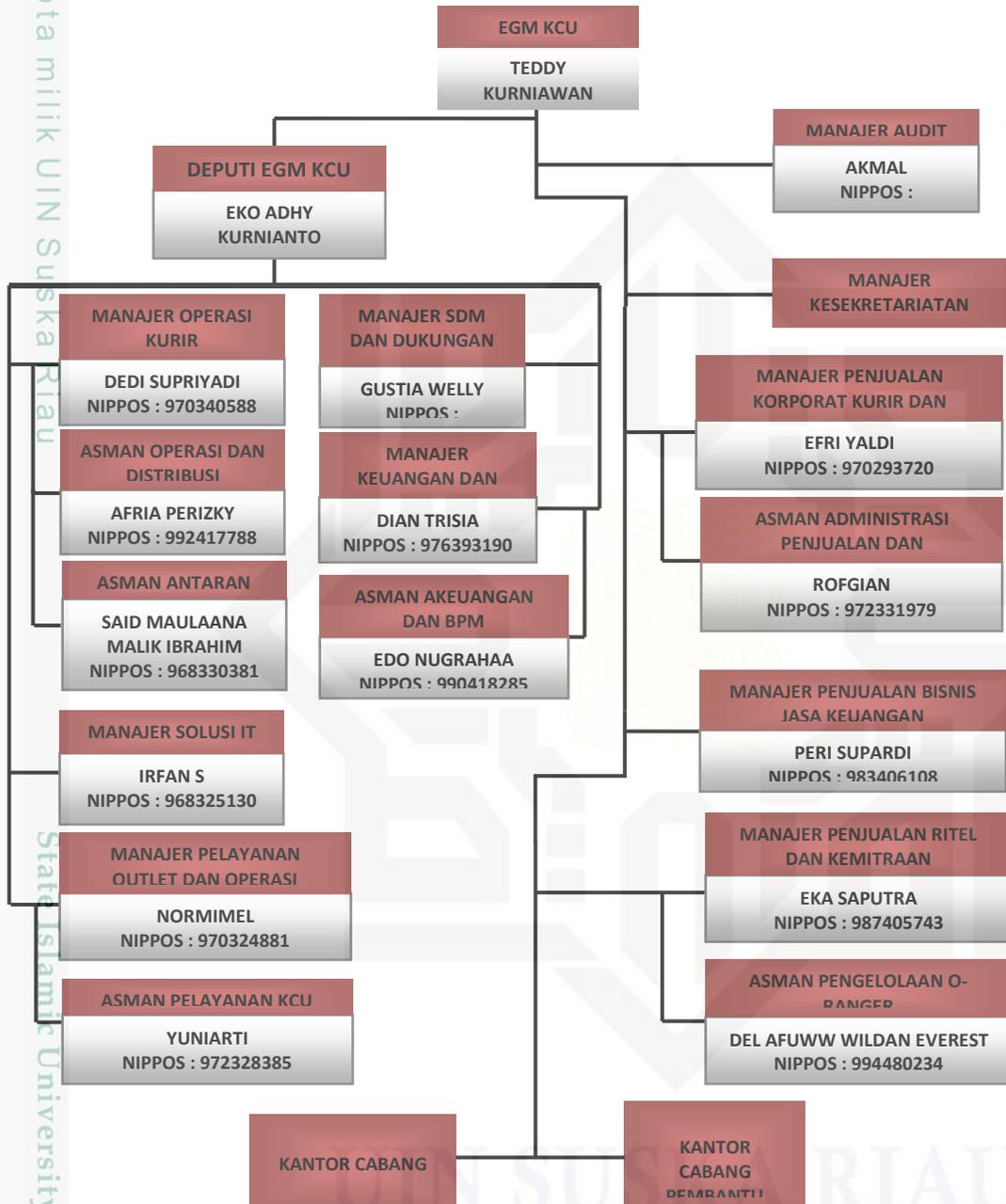
PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai visi dan misi yaitu :

1. Visi: Menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan surat pos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.
2. Misi: Berkomitmen kepada pelanggan menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik, berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usahayang menguntungkan dan terus bertumbuh. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Struktur organisasi Kantor Pos Indonesia wilayah Pekanbaru masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan, wewenang menjadi tanggung jawab Kepala Kantor. Struktur organisasi di kantor pos Indonesia Pekanbaru ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur fungsional dan staff. Bila kita lihat struktur yang dimiliki oleh PT. Pos Indonesia merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staff, dimana wewenang dari puncak pimpinan mengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi. Dari struktur organisasi Kantor Pos Indonesia Wilayah Pekanbaru dapat dilihat bahwa Kantor Pos Pekanbaru membawahi 12 Kantor Pos cabang dalam kota (Kpc Bukit Raya, Kpc Tangkerang, Kpc Ssk 2, Kpc Marpoyan, Kpc Paus, Kpc Arengka, Kpc Panam, Kpc Sukajadi, Kpc Senapelan, Kpc Tanjung Rhu, Kpc Rumbai, Kpc Mcr), satu Loket Extention (LE) dan Mailing (LE Delima), dan 10 Kantor Pos cabang luar kota (Kpc Siak Sri Indrapura, Kpc Perawang, Kpc Minas, KpcKandis, Kpc Pangkalan Kerinci, Kpc Sungai Apit, Kpc Ukui, Kpc Lubuk Dalam, Kpc Sorek Satu, Kpc Kuala Kampar). Penelitian ini dilakukan pada 12 Kantor Pos cabang dalam kota Pekanbaru ditambah satu Kantor Pos cabang utama.

4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

1. EGM KCU

- a. Kepala kantor pos cabang utama bertanggung jawab kepada kepala kantor pos pemeriksa (Pembantu).
- b. Tugas pokok kepala kantor pos cabang utama adalah melakukan transaksi pelayanan, jasa surat, paket, jasa keuangan dan keagenan,



giro dan penyaluran dana, pembayaran pensiun, proses tutupan pos dan antaran pos serta kegiatan pendukung dan administrasi lainnya sebagai infrastruktur bisnis, dan operasi perusahaan.

2. DEPUTI EGM KCU

- a. Pengembangan usaha pemasaran jasa pos dan gori pos serta jasa keagenan.
- b. Pengelolaan SDM dan sarana.
- c. Pembangunan sarana dan fasilitas pos dan giro.
- d. Pengelolaan keuangan perusahaan.

3. Manager Audit

- a. Manajer audit dan manajemen resiko bertanggung jawab kepada kepala kantor.
- b. Tugas pokok manajer audit dan manajemen resiko adalah melaksanakan pemeriksaan secara rutin dan berkala terhadap pelaksanaan pekerjaan pada setiap bagian di kantor pos berdasarkan pedoman pemeriksaan periodic yang berlaku, dan melakukan pengukuran standar mutu.

4. Manajemen Kesekretariatan

- a. Menyusun atau membuat surat (Korespondensi) dalam penyusunan dan pembuatan surat sampai pada pengetikan dan kelengkapan surat.
- b. Mengurus dan mengendalikan surat yang masuk.

5. Manajemen Penjualan Karporat Kurir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Tugas pokok manajer penjualan adalah mengelola dan mengendalikan kegiatan penjualan kurir, logistik, pos internasional, dan jasa keuangan di kantor pos kepada pelanggan dan bertanggung jawab atas pencapaian target pendapatan yang ditetapkan perusahaan serta melakukan pengelolaan pelanggan, akuisisi pelanggan, penggarapan pasar untuk meningkatkan penjualan sehingga target dapat dicapai secara maksimal dengan biaya seefisien mungkin, mengelola melaksanakan dan mengendalikan administrasi penjualan, pengelolaan piutang pendapatan di kantor dan account executive.
6. Asman Administrasi Penjualan
 - a. Membantu pengelolaan keuangan hasil penjualan dan mengelola keuangan dibagian unit perusahaan.
 - b. Melakukan pengecekan kelayakan surat atas penjualan.
7. Manajer Penjualan Bisnis Jasa Keuangan
 - a. mengawasi serta bertanggung jawab atas pekerjaan dibagian penjualan dan keuangan.
 - b. Bertanggung jawab atas pengiriman dan penerimaan kiriman surat pos tercatat dan terdaftar.
8. Manajer Penjualan Ritel dan Kemitraaan
 - a. Bertanggung jawab atas penjualan berupa barang dan jasa kepada konsumen dalam jumlah satuan atau eceran
 - b. Mengelola hasil dari penjualan barang dan jasa.
9. Asman Pengelolaan Oranger



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Mengatur pelaksanaan kegiatan pra posting, pick up service, pos box untuk kiriman pos yang diterima dari loket serta mengawasi penyerahan kiriman pos dengan menggunakan buku serah.
- b. Menyusun cut off time tutupan pos dan pola operasi pemrosesan penerimaan dan pengiriman, pendistribusian kiriman pos.
- c. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pemrosesan kiriman posa outgoing meliputi : serta pengadministrasiannya.
- d. . Mengelola kantung-kantung kosong sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

10. Manajer Operasi dan Kurir

- a. Membuat uraian tugas dibagian sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap pemrangkoan surat, serta uji petik pelunasan bea paket dalam negeri yang diterima dari loket serta melaksanakan pengawasan antaran.
- c. Menyusun cut off time tutupan pos dan pola operasi pemrosesan penerimaan dan pengiriman, pendistribusian kiriman pos.

11. Manajer SDM dan Dukungan

- a. Menyusun dan merencanakan program kerja dibagiannya.
- b. Mengkoordinir dan mengatur proses pelaksanaan pekerjaan di bagian SDM.
- c. Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan terkait dengan sumber daya manusia dan melakukan pencocokan naskah/dokumen pembayaran dengan pembukuan akuntansi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Asman Operasi dan Distribusi

- a. Melakukan pengawasan terhadap operasi barang dan jasa
- b. Bertanggung jawab atas pendistribusian barang sesuai dengan alamat yang di tentukan.
- c. Mengelola kegiatan yang dilakukan sesuai dengan SOP dari perusahaan.

13. Manajer Keuangan

- a. Mengelola keuangan serta menjaga kepercayaan perusahaan dalam kegiatan pekerjaan.
- b. Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi di tempat yang aman dan tertib.
- c. Melakukan pemeriksaan terhadap saldo-saldo pada PSA dan melakukan pencocokan dengan dokumen sumbernya serta bukti pendukung lainnya.

14. Asman Antaran

- a. Bertanggung jawab atas barang antaran.
- b. Memastikan barang yang di antar sampai pada konsumennya.

15. Asman Keuangan

- a. Membantu dan mengelola keuangan perusahaan.
- b. Pembangunan sarana dan prasarana di kantor pos.

16. Manajer Solusi dan IT



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Mengelola proses yang mengatur seluruh kejadian agar operasi berjalan normal dan juga mendeteksi dan mengeskalisasi kondisi (Event Management)
- b. Mengelola permasalahan layanan IT

17. Manajer Pelayanan dan Outlet dan Operasi

Tugas pokok manajer pelayanan adalah melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan layanan loket surat dan paket, jasa keuangan (pospay, wesel pos dan jasa keuangan lainnya). Posmart dan e'commerce serta penjualan perangko, benda pos, filateli dan materai serta benda pihak ketiga lainnya, pengelolaan operasional dan layanan giro, dan penyaluran dana untuk mencapai sasaran pendapatan, likuiditas perusahaan dan mutu serta kepuasan pelanggan, dan melaksanakan serta mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pelayanan pelanggan yang meliputi : penanganan keluhan pelanggan, informasi pelanggan, dan solusi pelanggan sesuai dengan ketentuan perusahaan serta mengelola dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan penjualan surat, paket dan jasa keuangan dan mengelola, melaksanakan serta mengendalikan administrasi penjualan, pengelolaan piutang pendapatan di kantor pos dan account executive.

18. Asman Pelayanan KCU

- a. Membuat uraian tugas (job description) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- b. Memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan layanan di loket sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan untuk menjamin kelancaran



operasional dan pelayanan di loket sehingga tercipta pelayanan yang memuaskan bagi pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan untuk mencapai sasaran perusahaan.

- c. Lakukan proses pembukuan, dan penutupan rekening giro pos dengan aplikasi giro pos online, proses penarikan kembali rekening giro pos, dan pembayaran cek pos serta melakukan proses pemindahan bukuan dengan buku rekening giro pos, dan bilyet giro pos, sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan.
- d. Mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan terkait dengan pengelolaan posmart serta e'commerce dan mengatur penjualan benda psmart di kantor pos.
- e. Mengusulkan rencana pengelolaan pelayanan yang meliputi : rencana ruang pelayanan, jumlah loket, jenis loket, waktu pelayanan, system antrian dan lain-lain yang terkait dengan pengelolaan layanan di kantor pos.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. dengan menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} (6,462) > t_{tabel} (1,660)$ dan $Sig (0,000) < (0,05)$.
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. dengan menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} ((3,473) > t_{tabel} (1,660)$ dan $Sig (0,001) < (0,05)$.
3. Fasilitas kerja dan Kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 53,723 > F_{tabel} 3,08$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$ dan dengan Nilai R Square sebesar 0,526 atau 52,6%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia dipengaruhi oleh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja sebesar 52,6%. Sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.



6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa jika Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak baik dan tidak cukup akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan tidak optimal. Maka perusahaan hendaknya memperhatikan fasilitas kerja karyawan itu agar kinerja dari karyawan dapat tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Kemampuan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam bekerja. Karena kemampuan kerja merupakan ujung tombak keberhasilan dalam memenuhi tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memperhatikan kemampuan kerja seorang karyawan dalam bekerja. Apabila kemampuan seseorang karyawan baik tentu output yang dihasilkan dapat baik juga demikian sebaliknya.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni dkk. 2018. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng*. *Jurnal Mirai Manajemen*. Volume 3 No. 1, 150-163.
- Ariawaty, R, N & Evita, S, N. 2018. *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung. Bima Pratama Sejahtera
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erniastari, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Astra Buana Cabang Banjarmasin. *e-prints.mercubuana-yoga.ac.id*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartono, J. (2017). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*, Edisi Kesebelas. BPFE-Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . PT. Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Marayasa, N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.1.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Munawirsyah, Isnan. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. Jurnal Bisnis Administrasi. Volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Ramadhan, Muhammad Ferryal dan Ari Darmawan Ramadhan. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 125-133.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi kese). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media
- Suliyanto (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 2 Nomor 1, 124-134.



LAMPIRAN I
KUESIONER PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO)
PEKANBARU**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Aldi Harmanto mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia (MSDM) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul " Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru " Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Aldi Harmanto
NIM 11970114806



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS PRIBADI

NAMA :

UMUR :

DIVISI KERJA :

JENIS KELAMIN :

Laki-Laki

Perempuan

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (√) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah :

Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5

Setuju (S) : Nilai Skor 4

Cukup Setuju (CS) : Nilai Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai Skor 1

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

1. VARIABEL FASILITAS KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Fasilitas alat kerja yang disediakan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan saat ini mempercepat proses kerja.					
3.	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (Ac, Wifi dll) membantu pekerjaan karyawan.					
4.	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.					
5.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					

2. VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	SS	STS
1.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2.	Pelatihan yang diadakan perusahaan dapat mengembangkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik karena saya sudah sesuai pengalaman di bidang pekerjaan saya					
4.	Saya berminat adanya pengetahuan mengenai pengembangan teknologi agar dapat memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
5.	Saya mengikuti seminar internasional untuk meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	SS	STS
1.	Saya bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya memanfaatkan sumber daya dan teknologi dengan semaksimal mungkin.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sendirinya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN II

TABULASI DATA KUESIONER

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Kuesioner Fasilitas Kerja (X1)

NO.	Fasilitas Kerja (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	5	3	5	23
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	3	5	2	18
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	5	4	4	22
7	2	3	3	3	4	15
8	4	4	3	4	4	19
9	4	5	5	4	4	22
10	5	3	5	2	5	20
11	4	4	5	5	5	23
12	3	3	3	5	3	17
13	4	4	3	4	4	19
14	5	4	1	4	4	18
15	4	3	4	1	3	15
16	4	4	5	4	4	21
17	5	3	4	5	4	21
18	3	4	4	4	3	18
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	3	4	19
21	4	3	4	4	4	19
22	2	4	4	2	4	16
23	3	3	3	4	3	16
24	4	3	3	3	4	17
25	3	3	3	3	5	17
26	3	4	3	3	3	16
27	3	4	4	4	5	20
28	4	4	4	3	4	19
29	5	3	3	3	3	17
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	3	3	3	15



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

32	4	4	4	5	5	22
33	4	2	3	2	3	14
34	3	4	3	3	3	16
35	3	3	4	4	4	18
36	2	3	3	3	3	14
37	3	3	3	2	2	13
38	3	3	2	2	5	15
39	4	4	4	2	4	18
40	3	2	3	2	3	13
41	4	3	4	4	4	19
42	3	3	3	3	3	15
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	5	2	2	4	2	15
47	3	3	3	2	2	13
48	2	2	2	4	3	13
49	4	4	5	4	4	21
50	4	4	4	3	3	18
51	4	3	3	3	3	16
52	4	4	4	4	4	20
53	5	2	3	4	4	18
54	4	4	3	3	3	17
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	4	4	5	4	22
58	4	5	4	3	3	19
59	4	4	4	4	4	20
60	5	4	4	5	4	22
61	3	4	4	4	4	19
62	3	5	5	2	4	19
63	4	5	5	5	4	23
64	4	3	4	3	3	17
65	4	5	5	5	4	23
66	4	3	3	4	4	18
67	3	4	3	5	4	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	5	4	3	5	5	22
77	4	4	4	4	4	20
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	5	25
81	4	4	4	4	4	20
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	5	5	5	25
86	4	4	4	4	4	20
87	5	5	5	5	5	25
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20
90	5	5	5	5	5	25
91	4	4	4	4	4	20
92	5	5	5	5	5	25
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20
95	3	5	3	5	4	20
96	5	5	5	5	5	25
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20
99	5	5	5	5	5	25
100	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Data Kuesioner Kemampuan Kerja (X2)

NO.	Kemampuan Kerja (X)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	4	4	3	20
2	4	4	5	5	4	22
3	4	4	4	4	3	19
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	5	3	21
7	3	3	4	3	4	17
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	4	4	4	18
10	5	5	5	5	5	25
11	4	5	4	4	4	21
12	3	3	2	3	3	14
13	3	4	4	4	4	19
14	5	5	3	3	4	20
15	3	3	3	3	3	15
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	5	4	4	22
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	4	4	4	18
21	3	3	4	4	4	18
22	3	4	4	3	4	18
23	3	3	3	3	4	16
24	3	3	3	3	3	15
25	4	3	5	5	4	21
26	3	4	4	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	4	4	20
29	3	3	3	3	3	15
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	3	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

33	4	4	4	4	4	20
34	3	3	3	3	3	15
35	4	5	3	3	3	18
36	5	5	3	3	3	19
37	3	3	3	3	3	15
38	2	2	3	3	3	13
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	5	5	5	4	4	23
42	3	3	3	3	3	15
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	5	4	4	21
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	3	4	3	3	4	17
52	5	4	4	4	4	21
53	5	5	4	4	4	22
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	4	5	4	23
58	3	3	4	4	4	18
59	4	4	4	4	4	20
60	5	5	4	4	4	22
61	4	4	4	5	4	21
62	5	4	4	4	5	22
63	4	5	5	4	5	23
64	4	4	4	4	4	20
65	4	5	5	5	5	24
66	4	4	4	3	3	18
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	4	20

69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	4	4	4	20
72	5	4	4	5	4	22
73	4	5	4	4	4	21
74	4	4	4	5	4	21
75	4	3	3	3	3	16
76	4	4	4	5	4	21
77	5	5	5	4	4	23
78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	5	4	4	23
80	5	5	4	4	5	23
81	4	4	5	5	5	23
82	4	4	5	4	4	21
83	5	5	5	5	5	25
84	3	4	5	5	4	21
85	3	3	2	5	5	18
86	3	3	3	3	3	15
87	5	4	3	2	1	15
88	3	2	4	5	5	19
89	3	4	5	5	5	22
90	5	5	5	5	5	25
91	4	4	4	4	4	20
92	4	5	3	2	4	18
93	5	5	5	5	5	25
94	3	3	3	3	3	15
95	4	5	3	2	5	19
96	4	5	5	5	5	24
97	4	4	4	4	4	20
98	5	5	5	3	3	21
99	3	3	3	4	5	18
100	4	4	4	4	4	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

NO.	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	3	5	5	3	21
3	3	4	4	4	4	19
4	5	2	2	4	4	17
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	2	3	2	2	2	11
8	5	5	4	5	5	24
9	4	3	3	4	3	17
10	5	3	3	3	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	3	2	3	3	3	14
13	4	2	4	4	3	17
14	4	5	4	4	4	21
15	3	3	3	3	3	15
16	5	5	2	3	3	18
17	4	4	4	3	4	18
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	4	4	3	17
21	4	3	3	3	3	16
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	2	3	3	14
24	3	3	3	3	4	16
25	3	3	2	2	2	12
26	4	4	3	4	4	19
27	3	4	4	4	4	19
28	4	3	3	4	3	17
29	3	3	3	3	3	15
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	3	4	3	16
32	3	3	2	4	3	15
33	4	4	2	3	2	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

34	3	3	2	3	3	14
35	3	5	3	3	3	17
36	3	5	4	3	3	18
37	3	5	3	3	3	17
38	3	2	3	3	2	13
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	2	3	2	13
41	5	4	4	4	5	22
42	3	3	3	3	3	15
43	5	5	4	4	4	22
44	4	4	2	4	4	18
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	2	2	2	12
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	2	2	3	13
49	4	4	4	5	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	5	4	4	4	5	22
53	4	3	5	3	4	19
54	3	3	4	4	3	17
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	5	5	5	25
57	5	4	4	5	4	22
58	4	3	4	4	3	18
59	5	4	5	4	4	22
60	4	4	5	4	4	21
61	4	4	4	4	4	20
62	5	5	4	3	2	19
63	5	4	5	4	5	23
64	4	3	4	4	4	19
65	5	4	4	4	4	21
66	4	4	3	3	3	17
67	3	5	4	3	5	20
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

70	5	5	5	4	5	24
71	4	4	4	4	4	20
72	5	3	5	4	3	20
73	4	3	3	4	4	18
74	5	3	3	3	4	18
75	4	3	4	3	3	17
76	4	3	4	5	5	21
77	4	5	3	4	3	19
78	3	4	5	5	4	21
79	5	4	4	5	4	22
80	4	4	5	4	5	22
81	5	4	3	5	4	21
82	4	4	3	4	5	20
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	4	4	3	21
85	4	5	4	3	4	20
86	4	5	5	5	5	24
87	5	4	5	5	5	24
88	5	5	2	4	3	19
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	4	4	4	22
92	5	3	4	4	5	21
93	4	4	4	4	3	19
94	5	5	5	5	5	25
95	4	3	4	5	5	21
96	4	3	4	5	3	19
97	3	5	3	5	5	21
98	4	4	5	5	4	22
99	4	5	5	5	5	24
100	3	4	5	5	5	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN III

HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS V25

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Tanda	Standar	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,590	>	0.163	Valid
	X1.2	0,737	>	0.163	Valid
	X1.3	0,690	>	0.163	Valid
	X1.4	0,604	>	0.163	Valid
	X1.5	0,702	>	0.163	Valid
Kemampuan Kerja(X2)	X2.1	0,666	>	0.163	Valid
	X2.2	0,696	>	0.163	Valid
	X2.3	0,780	>	0.163	Valid
	X2.4	0,672	>	0.163	Valid
	X2.5	0,647	>	0.163	Valid
Kinerja (Y)	X2.1	0,569	>	0.163	Valid
	X2.2	0,506	>	0.163	Valid
	X2.3	0,689	>	0.163	Valid
	X2.4	0,714	>	0.163	Valid
	X2.5	0,710	>	0.163	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronback alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,850	>	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,868	>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,834	>	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.33298913	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.076	
	Negative	-.051	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.630 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.506
		Upper Bound	.754

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.709	1.646		1.645	.103		
	Fasilitas	.535	.083	.532	6.462	.000	.721	1.386
	Kemampuan	.298	.086	.286	3.473	.001	.721	1.386

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.584	.976		2.648	.009
	FASILITAS	.008	.049	.020	.168	.867
	KEMAMPUAN	-.044	.051	-.104	-.875	.384

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.516	2.357	1.893

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.709	1.646		1.645	.103
	Fasilitas	.535	.083	.532	6.462	.000
	Kemampuan	.298	.086	.286	3.473	.001

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.709	1.646		1.645	.103
	FASILITAS	.535	.083	.532	6.462	.000
	KEMAMPUAN	.298	.086	.286	3.473	.001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.869	2	298.435	53.723	.000 ^b
	Residual	538.841	97	5.555		
	Total	1135.710	99			

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.516	2.357

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 dan Hasil Penelitian 2023



LAMPIRAN IV

DOKUMENTASI PENGISIAN KUESIONER

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

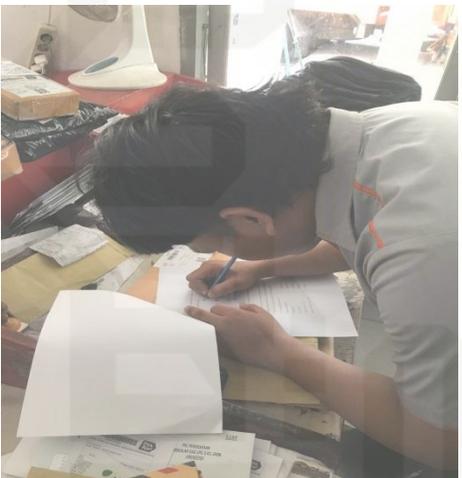
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DOKUMENTASI PENGISIAN KUESIONER

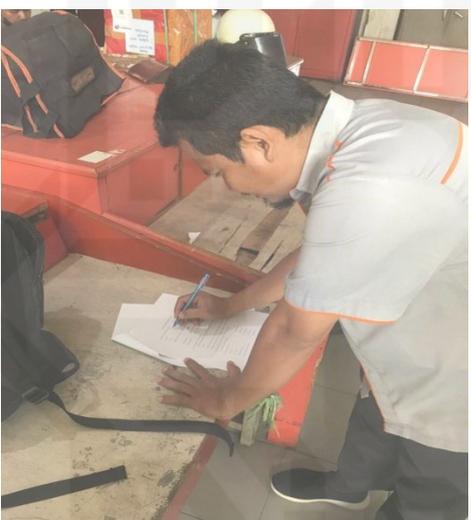


© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

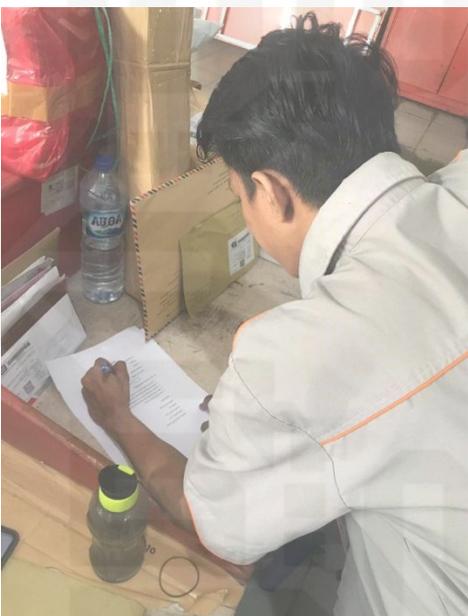


© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2893/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/5/2023 Pekanbaru, 16 Mei 2023 M
Sifat : Biasa 25 Syawal 1444 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Sehani, SE, MM**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Aldi Harmanto
NIM : 11970114806
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diinstitusikan sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

d. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2980/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2023 Pekanbaru, 24 Mei 2023 M
 Sifat : Biasa 4 Zulqaidah 1444 H
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Aldi Harmanto
 NIM. : 11970114806
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. H. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001



POS INDONESIA

PT. POS INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU 28000
Jl. Jendral Sudirman No.229 Pekanbaru 28111
Telepon : 0761-23662, Fax.: 0761-47748

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0976/UMUM/SDM/0923
Lampiran :
Perihal : Keterangan Selesai Riset

Kepada Yth:

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN SUSKA RIAU
di- Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : Aldi Harmanto
NIM : 11970114806
Jurusan : Manajemen

Adalah benar dan telah **Selesai** melakukan Riset di KANTOR POS CABANG UTAMA PEKANBARU 28000 dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru**".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk sebagaimana semestinya.

Pekanbaru, 25 September 2023

Manager SDM dan Dukungan Umum


KANTOR POS
POS INDONESIA
PEKANBARU

NORMIMEL

Nippos : 970324881

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI



Nama lengkap Aldi Harmanto lahir di Pincuran Tujuh, Kecamatan Batipuh Baruh, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat pada tanggal 18 Maret 2000. Penulis merupakan putra bungsu dari Ayahanda Syafrianto dan Ibunda Yendrawati. Penulis adalah anak terkahir dari tiga bersaudara. Kakak pertama penulis yang bernama Ici Rahmadhani Fitri dan kakak kedua penulis bernama Santi Safitri. Penulis mulai masuk TK pada tahun 2006 dan dilanjutkan SDN 48 Payo Rapuih pada tahun 2007 yang beralamat di Jorong Payo Rapuih Kecamatan Batipuh Baruh Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMPN 4 Kota Padang Panjang yang berada di Silaing Atas Kecamatan Padang Panjang Barat Kota Padang Panjang Sumatera Barat dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMAN 1 Batipuh Kecamatan Batipuh Baruh Kabupaten Tanah Datar Sumatera Barat dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan Mengambil Jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi MSDM. Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. POS Indonesia (Persero) Pekanbaru di Jalan Jendral Sudirman No 229 Kota Pekanbaru pada tahun 2021. Selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Benai Kecil Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Penulis telah dinyatakan lulus S1 pada tanggal 16 Oktober 2023 dengan judul Skripsi Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.