

**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.

**SKRIPSI**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SIKAP KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. ADIMULIA AGROLESTARI  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



**OLEH**

**SHOFI AYUNINGSIH**  
**NIM. 12170120027**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2026**

**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.

**SKRIPSI**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SIKAP KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. ADIMULIA AGROLESTARI KABUPATEN KUANTAN  
SINGINGI**

*Dijukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



**OLEH**

**SHOFI AYUNINGSIH**  
**NIM. 12170120027**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2026**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin 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.

Nama : SHOFI AYUNINGSIH  
 NIM : 12170120027  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Konsentrasi : MSDM  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Semester : X (Sepuluh)  
 Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ADIMULIA AGROLESTARI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Disetujui Oleh  
**DOSEN PEMBIMBING**

Dr. Nurlasera, S.E., M.Si  
 NIP. 19730601 200710 2 003

Mengetahui,

**DEKAN**

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Desri Miftah, S.E., M.M.Ak  
 NIP. 19740412 200604 2 002

**KETUA PROGRAM STUDI**

S1 Manajemen

Susnaningsih Mu'at, SE, MM, Ph.D  
 NIP. 19730909 200604 2 001



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : SHOFI AYUNINGSIH  
 NIM : 12170120027  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SIKAP KERJA  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT  
 KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
 BAGIAN PRODUKSI PT. ADIMULIA AGROLESTARI  
 KABUPATEN KUANTAN SINGINGI  
 Tanggal Ujian : Senin, 9 Maret 2026

**Tim Penguji**

**KETUA**

Dr.. Qomariah Lahamid, S.E., M.Si  
 NIP. 19750704 200710 2 001

**SEKRETARIS**

Zulhaida S.E., M.M  
 NIP. 19741204 201411 2 001

**PENGUJI 1**

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si  
 NIP. 19751106 200710 2 003

**PENGUJI 2**

Dr. Nurhasera, S.E., M.Si  
 NIP. 19730601 200710 2 003

- 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.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shofi Ayuningsih  
 NIM : 12170120027  
 Tempat/Tgl. Lahir : Kampar, 19 Mei 2003  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : S1 Manajemen

Judul Disertasi/ Thesis/ (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\*:

“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ADIMULIA AGROESTARI KABUPATEN KUANTAN SINGIHGI.”

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. Apabila 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, 27 Maret 2026

Yang membuat pernyataan



**Shofi Ayuningsih**

NIM. 12170120027

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 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.

**ABSTRAK****PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SIKAP KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. ADIMULIA AGROLESTARI KABUPATEN KUANTAN  
SINGINGI**

Oleh

**SHOFI AYUNINGSIH**  
**NIM. 12170120027**

PT. Adimulia Agrolestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit (PKS). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 200 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *probability sampling* melalui metode *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS versi 4.1.1.6 dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, serta semangat kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dan semangat kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan antara sikap kerja terhadap produktivitas kerja

**Kata kunci:** fasilitas kerja, sikap kerja, semangat kerja, produktivitas kerja

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 INFLUENCE OF WORK FACILITIES AND WORK ATTITUDES ON WORK PRODUCTIVITY THRU WORK SPIRIT AS A MEDIATING VARIABLE AMONG PRODUCTION DEPARTMENT EMPLOYEES AT PT. ADIMULIA AGROLESTARI, SINGINGI HILIR SUBDISTRICT, KUANTAN SINGINGI DISTRICT***

By

**SHOFI AYUNINGSIH**  
**12170120027**

*PT. Adimulia Agrolestari is a company engaged in the oil palm plantation sector. This research aims to analyze the influence of work facilities and work attitudes on employe work productivity, with work motivation as a mediating variable, among production employes at PT. Adimulia Agrolestari, Singingi Hilir District, Kuantan Singingi Regency. This research uses a descriptive quantitative approach with a sample size of 200 respondents, determined using Slovin's formula and probability sampling techniques thru the simple random sampling method. Data was collected thru questionnaires and analyzed using SmartPLS software version 4.1.1.6 with the Partial Least Squares (PLS) approach. The research results indicate that work facilities have a positive and significant effect on employe work productivity, work facilities have a positive and significant effect on employe work morale, work morale has a positive and significant effect on work productivity, while work attitude does not have a significant effect on work productivity, work attitude has a positive and significant effect on work morale, and work morale is proven to significantly mediate the relationship between work facilities and work productivity, and work morale is proven to significantly mediate the relationship between work attitude and work productivity.*

**Keywords:** *work facilities, work attitude, work spirit, work productivity*

## KATA PENGANTAR



### *Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahirabbil 'alamin, puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhānahu wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah-Nya, serta kesehatan dan kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Besar Muhammad sallallahu 'alaihi wa sallam, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang senantiasa mengharapkan syafa'at beliau hingga akhir zaman.

Atas pertolongan dan rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua atas doa, dukungan, dan pengorbanan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.” Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis dalam proses penulisan. Namun, berkat bimbingan dan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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


**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.

arahan dari pihak-pihak yang berpengalaman, serta dukungan, motivasi, dan doa dari kedua orang tua dan orang-orang di sekitar penulis, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik

Penulis telah berupaya menyusun skripsi ini secara optimal, namun tetap menyadari adanya keterbatasan dan kekurangan dalam berbagai aspek. Oleh karena itu, penulis dengan sikap terbuka dan lapang dada mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan skripsi ini. Dalam proses penyelesaiannya, penulis juga memperoleh bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan perhatian serta bantuan dengan tulus. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. HJ. Leny Nofianti MS., S.E., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, dan Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen.
5. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam mendampingi penulis selama proses



**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.

penyusunan skripsi. Berkat masukan, saran, dan perhatian yang diberikan, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Bapak Yusrialis, S.E, M.Si, AWPS, CSFT selaku penasehat akademik yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.

Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

9. Orang tua tercinta Bapak Slamet Santoso dan Ibu Kusminah, terima kasih atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tiada henti, yang selalu menjadi kekuatan, penyemangat, dan motivasi dalam setiap langkah penulis meraih cita-cita.

10. Adik penulis Diky Reyfaldo, terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan. Menjadi motivasi bagi penulis sebagai anak pertama untuk terus berjuang dan memberikan teladan dalam meraih cita-cita.

11. Sahabat dan teman-teman penulis Reni, Iis, Lisa, Tia, Yunia, serta teman-teman lainnya, terima kasih atas doa, dukungan, dan kebersamaan yang selalu menyemangati penulis hingga menyelesaikan tugas akhir ini.

PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi yang telah memberikan bantuan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian 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.

Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Semoga setiap dukungan, bantuan, dan doa yang diberikan menjadi amal kebaikan yang mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini juga dapat memberikan manfaat, baik bagi kita semua maupun bagi pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 2025

Penulis,

**SHOFI AYUNINGSIH**  
NIM.12170120027

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.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ).....	14
2.1.1 Teori Perilaku Organisasi .....	14
2.1.2 Teori Dua Faktor ( <i>Herzberg's Two-Factor Theory</i> ) .....	16
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).....	18
2.2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	19
2.2.4 Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.3 Produktivitas.....	24
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	24
2.3.2 Sumber Produktivitas Kerja .....	25
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan .....	27
2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	29
2.4 Fasilitas Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	30
2.4.2 Fungsi Fasilitas Kerja.....	31
2.4.3 Bentuk Fasilitas Kerja .....	32
2.4.4 Jenis - Jenis Fasilitas Kerja.....	32
2.4.5 Indikator Fasilitas Kerja.....	33
2.5 Sikap Kerja .....	35
2.5.1 Pengertian Sikap Kerja .....	35
2.5.2 Bentuk atau Perubahan Sikap Kerja.....	37
2.5.3 Komponen-Komponen Sikap.....	38
2.5.4 Faktor-Faktor Sikap Kerja.....	38
2.5.5 Indikator Sikap Kerja .....	39

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.

2.6 Semangat Kerja .....	41
2.6.1 Pengertian Semangat Kerja .....	41
2.6.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja.....	41
2.6.3 Indikator Semangat Kerja.....	43
2.7 Pandangan Islam.....	44
2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Variabel Fasilitas Kerja .....	44
2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Variabel Sikap Kerja.....	46
2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja.....	47
2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja.....	49
2.8 Penelitian Terdahulu.....	50
2.9 Kerangka Pemikiran .....	58
2.10 Hipotesis Penelitian .....	59
2.10.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	60
2.10.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	61
2.10.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja .....	62
2.10.4 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Semangat Kerja .....	63
2.10.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	63
2.10.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi .....	64
2.10.7 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi .....	66
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	68
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	68
3.2.1 Jenis Data.....	68
3.2.2 Sumber Data .....	69
3.3 Populasi dan Sampel .....	70
3.3.1 Populasi.....	70
3.3.2 Sampel.....	70
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	72
3.4.1 Observasi .....	72
3.4.2 Kuesioner .....	72
3.4.3 Wawancara .....	73
3.6 Konsep Operasional Variabel.....	74
3.5 Analisis Data .....	75
3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	76
3.5.2 Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	78
3.5.3 Pengujian Hipotesis .....	78
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>80</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	80

**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.

4.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	81
4.2.1	Visi.....	81
4.2.2	Misi.....	81
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	82
4.4	Uraian Tugas ( <i>Job Description</i> ) .....	84
4.5	Aktivitas Perusahaan .....	95
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>103</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	103
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	103
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	104
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	105
5.2	Deskripsi Variabel.....	105
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja .....	105
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Sikap Kerja .....	108
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja.....	110
5.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja.....	111
5.3	Analisis Data .....	113
5.3.1	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	113
5.3.2	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	120
5.3.3	Pengujian Hipotesis .....	121
5.4	Hasil dan Pembahasan.....	125
5.4.1	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	126
5.4.2	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	128
5.4.3	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	131
5.4.4	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	133
5.4.5	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Semangat Kerja .....	136
5.4.6	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi .....	138
5.4.7	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi .....	141
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>146</b>
6.1	Kesimpulan.....	146
6.2	Saran .....	148
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>150</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>156</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 :	Pencapaian Target Pada PT. Adimulia Agrolestari Kec. Singingi Hilir. Kab. Kuantan Singingi. Tahun 2020-2024 .....	2
Tabel 1. 2 :	Data Produktivitas Pada PT. Adimulia Agrolestari Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi. Tahun 2020-2024 .....	3
Tabel 1. 3 :	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Tahun 2020-2024 .....	7
Tabel 2. 1 :	Penelitian Terdahulu .....	51
Tabel 3. 1 :	Skala <i>Likert</i> .....	73
Tabel 3. 2 :	Konsep Operasional Variabel .....	74
Tabel 4. 1 :	Data Jumlah Realisasi Produksi TBS Pada PT. Adimulia Agrolestari .....	100
Tabel 5. 1 :	Jenis Kelamin Responden .....	104
Tabel 5. 2 :	Umur Responden .....	104
Tabel 5. 3 :	Lama Bekerja Responden .....	105
Tabel 5. 4 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja.....	106
Tabel 5. 5 :	Rekapitulasi Tanggapan Reesponden Mengenai Sikap Kerja .....	108
Tabel 5. 6 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja.....	110
Tabel 5. 7 :	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Semangat Kerja .....	112
Tabel 5. 8 :	Data <i>Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity</i> .....	115
Tabel 5. 9 :	Data Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Menggunakan AVE ( <i>Average Variance Extracted</i> ) .....	117
Tabel 5. 10 :	Data Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> Berdasarkan Nilai Cross Loading .....	118
Tabel 5. 11 :	Data Hasil Pengujian <i>Composite Reability</i> .....	120
Tabel 5. 12 :	Data Hasil Pengujian <i>Inner Model</i> Berdasarkan <i>Nilai R-Square</i> ....	120
Tabel 5. 13 :	Data Hasil Uji Hipotesis .....	121
Tabel 5. 14 :	Hasil <i>Inderect Effect</i> .....	124

### 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 GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	59
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Adimulia Agrolestari.....	83
Gambar 4. 2 Alur Proses Pengolahan Tandan Buah Segar (TBS).....	101
Gambar 5. 1 Skema Outer Model .....	114



### 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.

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.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan yang semakin intens di era globalisasi menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk terus meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan dan proaktif. sumber daya manusia (SDM) dituntut menjadi individu pembelajar, yaitu pribadi yang memiliki semangat tinggi, tekun, serta mampu bekerja keras guna mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting karena memiliki peran utama dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul diyakini dapat memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan (Rahman, 2021).

Salah satu faktor yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah produktivitas kerja. Menurut Hasibuan dalam (Septiady & Padilah, 2022) Produktivitas adalah perbandingan anatara output (hasil) dengan input (masukan), yaitu dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Kemudian Deti et al. (2024) mengemukakan produktivitas kerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang dapat ditinjau dari berbagai dimensi, seperti

ke terlibatan dalam pekerjaan, kemampuan menyusun perencanaan, intensitas usaha yang diberikan, serta kinerja produktif secara menyeluruh dari karyawan.

Berdasarkan hasil Observasi terdapat fenomena terkait pencapaian target di PT. Adimulia Agrolestari. Berikut pencapaian target PT. Adimulia Agrolestari.

**Tabel 1.1 : Pencapaian Target Pada PT. Adimulia Agrolestari Kec. Singingi Hilir. Kab. Kuantan Singingi. Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah (TBS/ton)		Persentase
		Target	Realisasi	
2020	362	13.234.850	15.628.350	118,08
2021	382	11.680.317	11.974.520	102,51
2022	355	10.214.563	9.352.713	91,56
2023	382	14.296.456	14.795.421	103,49
2024	369	15.354.273	16.758.211	109,14

Sumber data : PT. Adimulia Agrolestari Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sejak tahun 2020 sampai tahun 2024 pencapaian target mengalami fluktuasi (tidak tetap/cenderung berubah-ubah). Pada tahun 2020, berhasil melebihi target produksi TBS, yaitu 15.628.350 ton dari target 13.234.850 ton (118,08). Pada tahun 2021, pencapaian tetap di atas target, sebesar 11.974.520 ton dari target 11.680.317 ton (102,5). Pada tahun 2022, realisasi TBS mengalami penurunan dan tidak mencapai target, yaitu 9.352.713 ton dari target 10.214.563 ton (91,56). Pada tahun 2023, produksi kembali melebihi target, yaitu 14.795.421 ton dari target 14.296.456 ton (103,49). Pada tahun 2024, realisasi mencapai 16.758.211 ton dari target 15.354.273 ton (109,14), menunjukkan pencapaian target produksi TBS yang meningkat.

**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 1. 2 : Data Produktivitas Pada PT. Adimulia Agrolestari Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi. Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Realisasi Produksi (TBS/ton)	Produktivitas
2020	362	15.628.350	43.172,23
2021	382	11.974.520	31.346,91
2022	355	9.352.713	26.345,67
2023	382	14.795.421	38.731,46
2024	369	16.758.211	45.415,20

Sumber data : PT. Adimulia Agrolestari Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas produktivitas karyawan panen di PT. Adimulia Agrolestari selama periode 2020–2024 menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2020, dengan 362 karyawan, total realisasi produksi TBS mencapai 15.628.350 ton, sehingga produktivitas rata-rata per karyawan sebesar 43.172,23 ton. Pada tahun 2021, jumlah karyawan meningkat menjadi 382 orang, sementara total realisasi produksi menurun menjadi 11.974.520 ton, sehingga produktivitas per karyawan tercatat 31.346,91 ton. Pada tahun 2022, jumlah karyawan 355 orang dengan realisasi produksi 9.352.713 ton, sehingga produktivitas per karyawan sebesar 26.345,67 ton, menjadi titik terendah selama periode pengamatan. Pada tahun 2023, dengan 382 karyawan, realisasi produksi TBS mencapai 14.795.421 ton dan produktivitas per karyawan sebesar 38.731,46 ton. Selanjutnya, pada tahun 2024, jumlah karyawan 369 orang, realisasi produksi 16.758.211 ton, sehingga produktivitas per karyawan meningkat menjadi 45.415,20 ton, menjadi produktivitas tertinggi selama lima tahun terakhir. Secara keseluruhan, produktivitas karyawan menunjukkan fluktuasi setiap tahunnya, dengan nilai tertinggi yaitu pada tahun 2024 dan terendah pada tahun 2022.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan permasalahan produktivitas yang tercermin dari adanya tingkat kesalahan kerja atau *human error* dalam proses produksi. Fenomena yang sering ditemukan adalah kurangnya ketelitian dalam pemanenan atau pengolahan yang menyebabkan kualitas produk menurun, seperti banyaknya buah mentah yang terpanen atau efisiensi mesin yang tidak optimal akibat kelalaian operator. Ketidakefektifan dalam penggunaan waktu kerja, di mana terdapat jeda waktu non-produktif yang cukup tinggi, mempertegas bahwa kemampuan karyawan untuk menghasilkan output maksimal dengan sumber daya yang tersedia masih menjadi kendala utama yang dihadapi perusahaan di Kabupaten Kuantan Singingi ini.

Selain itu, terdapat beberapa penurunan performa oleh individu maupun kelompok. Permasalahan ini sering kali terdeteksi dari laporan produksi bulanan yang menunjukkan tren yang stagnan atau cenderung menurun di tengah target perusahaan yang terus meningkat. Rendahnya daya saing dan ketahanan kerja karyawan dalam menghadapi beban kerja yang tinggi di area produksi menjadi sinyal kuat bahwa produktivitas kerja sedang mengalami tekanan, yang jika tidak segera diatasi melalui perbaikan fasilitas dan peningkatan semangat kerja, akan berdampak pada keberlangsungan operasional perusahaan secara jangka panjang.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut Sayoto dan Winarto (2018), fasilitas kerja merupakan sarana atau alat pendukung yang membantu mempercepat dan mempermudah pelaksanaan pekerjaan guna mencapai tujuan secara efektif. Penelitian Ganie dan Abidin (2017) menunjukkan bahwa kondisi fasilitas kerja

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 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.

yang baik berhubungan dengan peningkatan produktivitas karyawan, sehingga semakin baik fasilitas yang tersedia, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai (Serthika Putri et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, secara umum meskipun sebagian besar fasilitas berada dalam kategori baik, terdapat persentase kerusakan atau kondisi Tidak Baik yang merata pada hampir seluruh jenis aset fisik. Hal ini mengindikasikan bahwa pemeliharaan rutin atau peremajaan fasilitas belum berjalan secara optimal, yang berpotensi menghambat kenyamanan dan efisiensi karyawan dalam bekerja.

Fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan adanya beberapa alat kerja, baik alat panen maupun mesin pengolahan, yang kondisinya sudah mulai aus atau mengalami penurunan performa akibat usia pakai. Kendala teknis yang sering terjadi pada fasilitas utama ini menyebabkan terhambatnya alur kerja karyawan, di mana mereka harus mengalokasikan waktu lebih banyak untuk perbaikan darurat atau bekerja dengan alat yang kurang presisi, sehingga efektivitas operasional di area perkebunan maupun pabrik menjadi tidak optimal.

Selain alat kerja utama, permasalahan fasilitas juga mencakup aspek keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, seperti ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang belum sepenuhnya memenuhi standar kebutuhan karyawan secara berkala. Fenomena di mana karyawan harus menggunakan perlengkapan yang sudah tidak layak atau keterlambatan distribusi APD baru menciptakan risiko keselamatan kerja yang lebih tinggi. Kurangnya fasilitas pendukung lainnya, seperti infrastruktur jalan akses di blok-blok produksi yang mungkin mengalami kerusakan

#### 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.

saat cuaca buruk, menambah beban fisik dan waktu tempuh karyawan dalam mobilisasi hasil produksi, yang secara langsung menjadi penghambat bagi mereka untuk mencapai target harian secara efisien.

Selain fasilitas kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sikap kerja. Menurut Pitriyani dan Halim dalam Manik et al. (2024) sikap kerja merupakan pemikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, permasalahan sikap kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Adimulia Agrolestari sering kali terlihat dari rendahnya kecenderungan perilaku positif dalam merespons dinamika pekerjaan di lapangan. Fenomena yang muncul menunjukkan adanya indikasi kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya efektivitas waktu, yang tercermin dari kebiasaan menunda pekerjaan atau kurangnya inisiatif saat menghadapi kendala teknis pada mesin produksi. Sikap pasif ini menciptakan hambatan dalam alur kerja, di mana karyawan cenderung hanya menunggu instruksi spesifik tanpa adanya dorongan mandiri untuk mengoptimalkan proses kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Permasalahan sikap kerja juga merambah pada aspek hubungan interpersonal dan respons terhadap tekanan target perusahaan. Munculnya fenomena ketidakpedulian terhadap pencapaian target tim atau kurangnya kerja sama antar-shift menunjukkan adanya penurunan moral kerja. Karyawan sering kali menunjukkan sikap yang kurang kooperatif saat terjadi perubahan jadwal atau

**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.

peningkatan target produksi secara mendadak. Jika sikap mental yang cenderung negatif dan resisten terhadap perubahan ini terus berlanjut, hal tersebut akan menjadi penghambat besar bagi terciptanya semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan menekan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang berperan dalam menjelaskan kondisi tersebut adalah semangat kerja karyawan. Menurut Siswanto dalam (Ilmiah et al. 2022) semangat kerja diartikan sebagai keadaan psikologis yang berperan dalam membentuk motivasi dan keseriusan dalam bekerja. Semangat kerja dikatakan baik apabila mampu menciptakan perasaan nyaman dan menyenangkan, sehingga mendorong individu untuk menjalankan tugas secara tekun, disiplin, dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Berikut data absensi karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari.

**Tabel 1.3 : Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Tahun 2020-2024**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absen/tahun		Terlambat	
			Total	%	Total	%
1	2020	362	40	11%	22	6%
2	2021	382	69	18%	34	9%
3	2022	355	46	13%	25	7%
4	2023	382	31	8%	19	5%
5	2024	369	55	15%	41	11%

Sumber data : PT. Adimulia Agrolestari Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.3 mengenai tingkat absensi karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari periode 2020-2024, terlihat adanya fluktuasi yang cukup tajam pada tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Fenomena yang paling menonjol terjadi pada tahun 2024, di mana angka absensi meningkat kembali menjadi 15% (55 orang) setelah sempat menurun di tahun

#### 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.

sebelumnya. Peningkatan ini mencerminkan adanya permasalahan serius pada komitmen dan semangat kerja karyawan di unit produksi, yang jika dibiarkan akan mengganggu stabilitas operasional harian perusahaan.

Permasalahan kedisiplinan ini semakin dipertegas oleh data keterlambatan yang mencapai angka tertinggi di tahun 2024, yaitu sebesar 11% (41 orang). Tren keterlambatan yang melonjak lebih dari dua kali lipat dibandingkan tahun 2023 (5%) ini mengindikasikan bahwa etos kerja dan ketepatan waktu karyawan bagian produksi sedang mengalami penurunan yang signifikan. Tingginya frekuensi keterlambatan ini merupakan sinyal adanya ketidakpuasan atau kejenuhan kerja di lapangan, yang secara langsung berakibat pada berkurangnya jam kerja efektif di perkebunan atau pabrik.

Permasalahan semangat kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Adimulia Agrolestari sering kali terlihat dari indikasi penurunan gairah dan antusiasme dalam menjalankan rutinitas pekerjaan yang berat. Fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan adanya gejala kejenuhan kerja, di mana karyawan cenderung bekerja hanya sebatas menggugurkan kewajiban tanpa adanya dorongan untuk mencapai prestasi lebih. Hal ini tercermin dari suasana kerja yang kurang dinamis dan rendahnya inisiatif karyawan dalam mencari solusi kreatif ketika menghadapi kendala di area produksi, sehingga ritme kerja menjadi lambat dan kurang bertenaga.

Penelitian Septiady & Padilah (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tiga Serangkai International Cabang Lampung yang menyimpulkan bahwa disiplin dan fasilitas

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan . Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnanto et al. (2020) pada karyawan PT BCA Multifinance Surakarta menemukan bahwa sikap kerja, ketika dianalisis bersama motivasi kerja dan pengembangan karier, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* di atas dapat dijadikan suatu permasalahan dalam penelitian lebih lanjut dengan memfokuskan pada variabel fasilitas kerja, sikap kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan, penelitian ini akan mengambil obyek di PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik mengangkat fenomena ini menjadi penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi”**

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?

#### 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.

4. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?

5. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?

6. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?

7. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?

8. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
2. Untuk menguji apakah sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi

#### 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.

3. Untuk menguji apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
4. Untuk menguji apakah sikap kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
5. Untuk menguji apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
6. Untuk menguji apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
7. Untuk menguji sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan fenomena yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh penulis selama mengikuti proses perkuliahan serta menambah wawasan dan pemahaman penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

**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.

2. Bagi perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan di masa mendatang, khususnya dalam upaya meningkatkan serta mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh fasilitas dan sikap kerja terhadap produktivitas melalui semangat kerja karyawan. Selain hal itu, penelitian ini menjadi tambahan referensi dan memberikan kontribusi dalam penyusunan skripsi yang akan dilakukan selanjutnya.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab telaah pustaka berisikan tentang landasan teori untuk dapat melakukan pembahasan terhadap penelitian lebih lanjut, dimana

**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.

teori yang berhubungan dengan fasilitas, sikap kerja, semangat kerja dan produktivitas.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang menguraikan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan beberapa metode analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan uraian pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan dari analisis data.

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang simpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

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.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

##### 2.1.1 Teori Perilaku Organisasi

Teori utama yang digunakan adalah Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Pilihan teori ini didasarkan pada kemampuan teori ini untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antara lingkungan kerja, sikap kerja, semangat kerja, dan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan fokus utama penelitian ini.

Menurut Robbins (2008), perilaku organisasi merupakan suatu bidang kajian yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Teori ini menelaah bagaimana individu berperilaku di dalam organisasi serta bagaimana perilaku tersebut berkontribusi terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perilaku kerja karyawan dipahami sebagai hasil dari interaksi antara karakteristik individu dan sistem organisasi yang menaunginya.

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Davis dan Newstrom (1990) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi berkaitan dengan seperangkat konsep dasar mengenai hakikat manusia dan organisasi. Dari sisi individu, perilaku organisasi memandang bahwa manusia memiliki perbedaan karakteristik, merupakan makhluk sosial dan biologis yang utuh, bertindak berdasarkan dorongan motivasional tertentu, serta memiliki nilai dan martabat yang

membedakannya dari faktor produksi lainnya. Sementara itu, dari sisi organisasi, perilaku organisasi memandang organisasi sebagai suatu sistem sosial yang terbentuk atas dasar kepentingan dan tujuan bersama.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, teori perilaku organisasi relevan digunakan karena variabel-variabel yang diteliti merupakan unsur-unsur yang membentuk perilaku kerja dalam organisasi. Fasilitas kerja merepresentasikan aspek struktur dan lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sehingga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif. Selanjutnya, sikap kerja merupakan faktor individual yang mencerminkan evaluasi, perasaan, dan kecenderungan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap kerja yang positif akan mendorong munculnya tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen dalam bekerja, serta memengaruhi cara karyawan merespons lingkungan kerja dan melaksanakan tugasnya di dalam organisasi. Sementara itu, semangat kerja dalam perspektif teori perilaku organisasi dipahami sebagai bentuk motivasi kerja yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku dalam melaksanakan pekerjaannya. Davis dan Newstrom (1990) menegaskan bahwa perilaku manusia dalam organisasi muncul sebagai akibat dari adanya motivasi tertentu. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara antusias, tekun, dan konsisten, sehingga berperan sebagai penggerak utama perilaku kerja. Adapun produktivitas kerja dipandang sebagai hasil akhir dari perilaku kerja karyawan dalam organisasi. Dalam kerangka teori perilaku organisasi,

#### 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.

produktivitas kerja merupakan konsekuensi dari interaksi antara faktor lingkungan kerja, seperti fasilitas kerja, dan faktor individu, seperti sikap kerja dan semangat kerja. Apabila organisasi mampu menyediakan fasilitas kerja yang memadai serta menumbuhkan sikap dan semangat kerja yang positif, maka perilaku kerja karyawan akan terbentuk secara optimal dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja (Oktafien dan Tjutju Yuniarsih, 2017).

### 2.1.2 Teori Dua Faktor (*Herzberg's Two-Factor Theory*)

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*), yang juga dikenal sebagai Teori Motivasi-Higiene, dikembangkan oleh psikolog Frederick Herzberg pada akhir tahun 1950-an. Teori ini didasarkan pada temuan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Herzberg (1959) berpendapat bahwa kepuasan dan ketidakpuasan bukanlah dua ujung dari satu kontinum yang sama, melainkan dua dimensi yang terpisah.

Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*) memberikan penjelasan yang sangat tajam mengenai bagaimana Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja berinteraksi dalam mempengaruhi karyawan. Herzberg membagi faktor-faktor di tempat kerja menjadi dua kategori utama, yaitu faktor higiene (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivator factors*). Teori ini menegaskan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja bukanlah dua ujung dari satu garis yang sama, melainkan dua dimensi yang berbeda dan memerlukan pendekatan manajemen yang berbeda pula.

#### 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.



keluhan di lapangan, sementara semangat kerja berperan sebagai motor penggerak utama yang mendorong karyawan untuk melampaui standar output yang ditetapkan. Dengan menggunakan kerangka pikir Herzberg, penelitian Anda secara logis memposisikan semangat kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani penyediaan infrastruktur fisik dengan pencapaian kinerja nyata di Kabupaten Kuantan Singingi.

## 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Suatu perusahaan tentu memiliki tujuan usaha yang ingin dicapai. Untuk merealisasikan tujuan tersebut secara efektif dan efisien, manajer perusahaan akan mengupayakannya dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja yang mencakup kegiatan perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta berbagai upaya strategis lainnya guna meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Supriadi et al. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno dalam Kristanti (2023) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang melibatkan proses perencanaan,

#### 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.

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pengadaan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Filippo, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan dalam Supriadi et al. (2022) menyatakan bahwa “*Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished*” (manajemen personalia merupakan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja tenaga kerja, yang keseluruhannya bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara seimbang).

### 2.2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sedarmayanti dalam Erin (2019) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat dibedakan berdasarkan waktu pelaksanaannya serta fungsi pengembangannya. Diantaranya sebagai berikut :

#### 1) *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan ini diberikan kepada karyawan baru atau calon tenaga kerja sebagai langkah awal untuk membekali mereka dengan kemampuan yang diperlukan sebelum melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

#### 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.

**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.

2) *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan ini diperuntukkan bagi karyawan yang sedang bertugas, dengan sasaran utama untuk mengembangkan keterampilan kerja mereka agar lebih efektif dalam menjalankan fungsi organisasi.

3) *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan purna tugas merupakan program yang diselenggarakan oleh organisasi dengan tujuan memberikan dukungan dan pembekalan bagi karyawan dalam mempersiapkan masa pensiun.

**2.2.4 Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Erin (2019) ada tiga komponen dalam MSDM sebagai berikut:

1) Pengusaha

Pengusaha merupakan individu yang menanamkan modalnya dengan tujuan memperoleh penghasilan, di mana besarnya pendapatan tersebut bersifat fluktuatif dan bergantung pada tingkat keuntungan yang berhasil diraih oleh perusahaan.

2) Karyawan

Karyawan dianggap sebagai aset paling berharga dalam sebuah perusahaan, karena tanpa keterlibatan mereka, operasional perusahaan tidak dapat berjalan. Mereka memiliki peran penting dalam merumuskan rencana, sistem kerja, proses operasional, serta sasaran yang hendak dicapai.

**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.

3) Pemimpin

Pemimpin adalah sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mengatur dan mengarahkan individu lain melalui pemanfaatan wewenang serta kemampuan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan sendiri mencerminkan gaya atau strategi seorang pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan bawahannya agar bekerja secara efektif dan sesuai instruksi.

### 2.2.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo dalam Supriadi et al. (2022), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial yang meliputi :

a) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan penentuan tindakan apa yang harus dilakukan tentang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan pembentukan organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsinya, mempekerjakan karyawan, dan memberikan fasilitas tertentu.

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk untuk memastikan bahwa karyawan berkemauan secara sadar untuk melakukan tugas yang

**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.

telah ditentukan oleh perusahaan, seorang manajer harus memberi mereka arahan.

d) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan melihat, mengamati, dan menilai apa yang dilakukan seseorang.

2) Fungsi teknis yang meliputi :

a) Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan tenaga kerja merupakan salah satu fungsi operasional yang berperan dalam memastikan tersedianya jumlah dan jenis karyawan yang sesuai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas, pencarian sumber daya manusia secara efektif, seleksi calon karyawan, penempatan pada posisi yang tepat, serta penyediaan pelatihan dan kesempatan kerja.

b) Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan tenaga kerja adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan yang dibutuhkan guna menjalankan tugasnya secara optimal. Fungsi dari pengembangan ini mencakup penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan wawasan

**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.

karyawan agar mereka senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi.

c) Pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kegiatan ini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima secara adil oleh masing-masing pekerja.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan. Apabila tujuan-tujuan ini sudah sinkron, irama kerja organisasi dan individu karyawan akan menjadi konsisten, yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e) Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan tenaga kerja adalah proses menjaga sumber daya manusia yang telah ada dalam operasi organisasi. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

#### 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.

#### f) Pensiun

Pensiun merupakan fungsi yang berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

## 2.3 Produktivitas

### 2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Kristanti (2023) Produktivitas kerja merupakan rasio dan hasil kerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Menurut Mahawati dalam Kristanti (2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja mencerminkan kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa, yang secara bertahap menunjukkan peningkatan kualitas dan kuantitas dari waktu ke waktu.

Menurut Sinungan dalam Putri et al. (2020) Produktivitas dipandang sebagai pendekatan yang melibatkan berbagai disiplin ilmu dalam upaya menetapkan tujuan secara efektif, dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien serta tetap mempertahankan standar kualitas yang tinggi.

Menurut George J. Washin dalam Khaeruman (2021) menyatakan bahwa produktivitas mencakup dua aspek penting, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa besar sumber daya baik manusia, dana, maupun alam yang digunakan untuk mencapai tingkat layanan tertentu, sedangkan efektivitas merujuk pada pencapaian mutu hasil layanan yang diharapkan.

Berdasarkan definisi mengenai produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa produktivitas mencakup tiga aspek utama. Pertama, produktivitas dipahami sebagai hasil fisik yang diperoleh dari setiap unit usaha yang dilakukan. Kedua, produktivitas mencerminkan sejauh mana manajemen industri mampu mengelola dan memanfaatkan fasilitas produksi secara efektif. Ketiga, produktivitas berkaitan dengan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja serta peralatan yang tersedia. Secara keseluruhan, esensi dari produktivitas terletak pada tujuan yang sama, yakni menggambarkan rasio antara output kerja dengan waktu yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghasilkan suatu produk.

Sutrisno dalam (Kristanti, 2023) mengemukakan bahwa pengukuran produktivitas kerja dapat dilakukan dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas (IP)} : \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}}$$
$$: \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Sumber : Sutrisno dalam (Kristanti, 2023)

### 3.2 Sumber Produktivitas Kerja

Sedermayanti dalam Asir et al. (2022) menyatakan bahwa sumber utama produktivitas kerja berasal dari manusia sebagai tenaga kerja, baik secara perorangan maupun dalam tim, yang berupaya secara maksimal untuk menemukan cara dalam meningkatkan kinerja, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. Adapun sumber-sumber produktivitas kerja mencakup beberapa aspek berikut:

#### 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 UN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UN Suska Riau.

#### 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penggunaan pikiran

Untuk mencapai hasil yang optimal, disarankan untuk menggunakan metode kerja yang paling sederhana, yang berarti tidak memerlukan banyak pemikiran kompleks dan sulit.

Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4) Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

5) Penggunaan material/bahan dan uang

Jika material, bahan baku, dan peralatan lainnya tidak terbuang terlalu banyak dan harganya tidak terlalu mahal, pekerjaan tersebut dianggap produktif dan hemat biaya.

Menurut *International Labour Organization* (ILO), produktivitas secara sederhana adalah perbandingan matematis antara jumlah produk dan jumlah setiap Sumber daya yang digunakan selama proses produksi meliputi:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat

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.

- 4) Tenaga kerja manusia. Hasibuan dalam (Asir et al., 2022)

### 2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Yusup dalam (Kristanti 2023) faktor-faktor yang mendukung produktivitas yang tinggi sebagai berikut:

1) *Knowledge*

Pengetahuan adalah kunci untuk produktivitas. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi diharapkan dapat bekerja dengan baik dan produktif.

2) *Skill*

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Kemampuan dapat berasal dari berbagai kompetensi yang dimiliki oleh seseorang di perusahaan.

3) *Attitude*

Hal ini berkaitan dengan kebiasaan dan perilaku. Jika karyawan memiliki kebiasaan yang baik, mereka juga akan berperilaku dengan baik di tempat kerja mereka.

Menurut Simamora (2023) faktor-faktor berikut digunakan untuk mengukur produktivitas kerja:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu.

**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.

2) Kualitas kerja

Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan digunakan untuk membantu mereka menyelesaikan tugas mereka. Ketepatan waktu Dimana tugas dapat diselesaikan atau hasil dapat dicapai dengan cepat dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas lainnya.

Menurut simanjuntak dalam Sutrisno (2019), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja, yaitu:

1) Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk mengajarkan karyawan bagaimana menggunakan peralatan kerja dengan benar dan meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja sangat penting untuk memberikan dasar pengetahuan dan bukan hanya sebagai pelengkap.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Perusahaan harus memperhatikan kondisi fisik dan mental karyawan karena sangat penting untuk produktivitas kerja. Pekerja yang menderita penyakit fisik atau mental, misalnya, tidak akan dapat bekerja dengan baik.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Salah satu faktor lingkungan kerja non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan antara atasan dan bawahan. Bagaimana atasan melihat bawahan mereka dan sejauh

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

mana mereka berpartisipasi dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menguntungkan telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja.

### 3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Doni, E., & Iswandi (2016) mengemukakan bahwa produktivitas dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut.

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Dimana kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

2) Kemampuan (*abilities*)

Kepastian atau sifat individu yang telah ada sejak lahir, dan dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaannya.

3) Keterampilan (*skill*)

kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.

4) Sikap (*attitudes*)

Dimana sikap ini merupakan keturunan perasaan dan pikiran seseorang, cara berbicara, bertindak, memperlakukan orang lain, semua itu adalah cerminan dari apa yang individu pikirkan.

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.

## 2.4 Fasilitas Kerja

### 2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Stiana & Nugroho (2024) Fasilitas kerja adalah jenis pelayanan perusahaan kepada karyawan yang membantu mereka bekerja lebih baik dengan memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Serthika Putri (2023) fasilitas kerja adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat memperlancar dan mempermudah upaya untuk mencapai suatu tujuan serta memudahkan proses kerja. Menurut Putri (2020) fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses masukan (input) dan menghasilkan keluaran (output) yang diinginkan.

Moenir dalam Asnawi (2019) menjelaskan bahwa fasilitas adalah semua bentuk peralatan, perlengkapan, dan layanan yang digunakan sebagai alat utama atau penunjang dalam pelaksanaan tugas, serta mencakup aspek sosial yang berkaitan dengan kebutuhan individu dalam organisasi, baik yang digunakan maupun dinikmati oleh pengguna.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan elemen pendukung operasional perusahaan yang bersifat fisik, digunakan dalam kegiatan rutin organisasi, memiliki umur pakai yang cukup lama, serta memberikan manfaat jangka panjang. Keberadaan fasilitas kerja memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kelancaran aktivitas para karyawan di lingkungan perusahaan.

**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.

## 4.2 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut (Putri et al., 2020) fungsi dari fasilitas kerja secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mempertahankan sumber daya tenaga kerja yang efektif. Suatu organisasi atau organisasi harus memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau seefisien mungkin jika mereka memberikan fasilitas yang tinggi.
- 2) Mengalokasikan tenaga kerja secara efisien ke pekerjaan yang kurang dapat menghasilkan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja melakukan pekerjaan tambahan di luar jam kerja, yang berarti para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 3) Untuk menghubungkan pemberian fasilitas finansial perusahaan, skala pemberian fasilitas harus disesuaikan dengan kesuksesan finansial perusahaan secara proporsional, dengan asumsi bahwa fasilitas yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.
- 4) Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitas perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi sementara tingkat pekerjaan karyawan tinggi.

#### 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.

### 4.3 Bentuk Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto dalam Asnawi (2019) terdapat sejumlah karakteristik yang melekat pada sarana pendukung yang berperan dalam menunjang jalannya aktivitas perusahaan yaitu :

#### 1) Mempunyai bentuk fisik

Digunakan secara aktif dalam operasional rutin perusahaan dan memiliki masa manfaat yang relatif panjang, yaitu melebihi satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

#### 2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Fasilitas pendukung dalam kegiatan perusahaan bersifat fisik, digunakan secara berkelanjutan dalam aktivitas normal, memiliki masa guna yang relatif lama, serta memberikan kontribusi yang berkelanjutan bagi perusahaan di masa depan.

### 4.4 Jenis - Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Anam & Rahardja (2017), adapun jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut:

#### 1) Mesin dan Peralatannya

Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

#### 2) Prasarana

Prasarana adalah fasilitas pendukung yang dibangun untuk membuat bisnis lebih mudah berjalan. Contohnya adalah jalan, jembatan, dan lainnya.

#### 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.

#### 3) Fasilitas

Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti prabotan kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).

#### 4) Peralatan Inventaris

Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang bertujuan untuk mempermudah transportasi karyawan.

#### 5) Tanah

Tanah merupakan asset yang terhampar luas baik digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

#### 6) Bangunan

Bangunan merupakan fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

#### 7) Alat Transportasi

Alat transportasi merupakan semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, tractor, mobil, motor, dan lainnya.

### 4.5 Indikator Fasilitas Kerja

Faisal dalam Asnawi (2019) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah indikator yang merepresentasikan keberadaan dan kualitas fasilitas kerja yaitu :

#### 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.

- 1) Komputer
- 2) Meja Kantor
- 3) Parkir
- 4) Bangunan Kantor
- 5) Transportasi

Saputra (2024) menyatakan bahwa indikator fasilitas kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja secara optimal. Diantaranya yaitu :

- 1) Fasilitas Alat Kerja

Mencakup peralatan utama yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, seperti komputer, mesin atau alat tertentu;

- 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Mencakup barang-barang pendukung yang diperlukan untuk pekerjaan, seperti meja, kursi, alat komunikasi, perlengkapan kantor, serta alat pelindung diri (APD) untuk pekerjaan tertentu;

- 3) Fasilitas Sosial

Mencakup fasilitas yang mendukung kebutuhan sosial karyawan di lingkungan kerja, seperti fasilitas kesehatan, tempat olahraga, kantin serta tempat bersosialisasi

#### 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.

#### 4) Fasilitas Gedung atau Kantor

Mencakup fasilitas berupa bangunan, gedung atau kantor yang dapat digunakan karyawan untuk melaksanakan atau melangsungkan pekerjaannya selama jam kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur fasilitas kerja menurut Moenir (2023) adalah sebagai berikut:

##### 1) Fasilitas alat kerja

Mencakup segala macam barang yang digunakan secara langsung dalam pembuatan produk atau dalam pengolahan komoditas untuk menghasilkan lebih banyak barang dengan berbagai fungsi dan tujuan.

##### 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Meliputi segala sesuatu yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam proses produksi untuk memperlancar, memberi energi, dan meningkatkan kenyamanan pekerja.

##### 3) Fasilitas sosial

Kebutuhan sehari-hari seorang karyawan termasuk fasilitas sosial. Perusahaan menyediakan toilet, tempat ibadah, mobil, dan fasilitas sosial lainnya.

## 2.5 Sikap Kerja

### 2.5.1 Pengertian Sikap Kerja

Menurut Ivancevich dalam Muda et al. (2021) Sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui

**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.

pengalaman, menghasilkan perubahan yang spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek dan situasi yang berhubungan.

Menurut Eirsyah dalam Nurmala (2023) Sikap kerja dapat dipahami sebagai suatu bentuk kecenderungan dalam berpikir dan merasakan, yang tercermin melalui tindakan individu dalam menilai pekerjaannya, baik dalam hal kepuasan maupun ketidakpuasan, yang didasarkan pada kesesuaian antara usaha yang dilakukan dan hasil yang diperoleh.

Menurut Kaswan dalam Maliah et al. (2023) Sikap kerja adalah kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempunyai persepsi dan menghayati pekerjaannya berubah seiring berjalannya waktu.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

**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.

## 5.2 Bentuk atau Perubahan Sikap Kerja

Menurut Sarwono (2019) pembentukan atau perubahan sikap dapat terjadi melalui empat cara yang berbeda yaitu :

### 1) Adopsi

Kejadian-kejadian dan peristiwa yang terjadi berulang-ulang dan terus menerus, lama kelamaan secara bertahap diserap ke dalam diri individu dan mempengaruhi terbentuknya suatu sikap.

### 2) Diferensiasi

Seiring dengan perkembangan intelegensi, bertambahnya pengalaman, dan pertambahan usia, individu cenderung memiliki kemampuan untuk membedakan hal-hal yang sebelumnya dianggap serupa menjadi entitas yang berbeda. Akibatnya, terhadap objek-objek tersebut dapat terbentuk sikap yang bersifat lebih spesifik dan berdiri sendiri.

### 3) Integrasi

Pembentukan sikap di sini terjadi secara bertahap, dimulai dengan berbagai pengalaman yang berhubungan dengan satu hal tertentu sehingga akhirnya terbentuknya sikap mengenai hal tersebut.

### 4) Trauma

Pembentukan sikap di sini terjadi secara bertahap, dimulai dengan berbagai pengalaman yang berhubungan dengan satu hal tertentu sehingga akhirnya terbentuknya sikap mengenai hal tersebut.

#### 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.

### 5.3 Komponen-Komponen Sikap

Menurut Robbins & Judge ada 3 komponen sikap sebagai berikut :

#### 1) *Cognitive component* (komponen kognitif)

Yaitu opini atau segmen kepercayaan dari suatu sikap. Misalnya orang yakin bahwa kerja keras adalah awal dari kemajuan atau suatu pekerjaan yang dilakukan adalah membuang-buang waktu atau keyakinan seseorang. Keyakinan atau pemahaman ini menjadi awal dari pembentukan perasaan terhadap sesuatu apakah terhadap manusia, benda atau peristiwa.

#### 2) *Effective component* (komponen afektif)

Yaitu perasaan seseorang terhadap sesuatu sebagai akibat dari keyakinan atau pemahamannya. Misalnya keyakinan seseorang, pekerjaan yang sedang dilakukan tidak akan menghasilkan apa-apa bagi dirinya, keyakinan tersebut akan membentuk perasaan negative terhadap pekerjaan tersebut.

#### 3) *Behaviour* (perilaku)

Yaitu tindakan nyata yang ditampilkan seseorang akibat dari perasaannya terhadap objek, orang atau peristiwa. Misalnya ketidaksukaan terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan perilaku malas atau kurang produktif, tidak masuk kerja atau pindah kerja.

### 5.4 Faktor-Faktor Sikap Kerja

Menurut terdapat beberapa faktor yang memengaruhi sikap kerja seseorang dalam lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi:

#### 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.

#### 1) Pengalaman pribadi

Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi harus meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut melibatkan faktor emosional.

#### 2) Kebudayaan

Pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk kepribadian seseorang. Kepribadian tidak lain daripada pola perilaku yang konsisten yang menggambarkan sejarah reinforcement (penguatan) yang dimiliki.

#### 3) Orang lain yang dianggap penting

Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

#### 4) Komunikasi (media massa)

Sebagai sarana komunikasi, berbagai media massa seperti televisi, radio mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal dapat memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut.

### 5.5 Indikator Sikap Kerja

Menurut Sembiring dalam Manik et al. (2024) ada empat indikator sikap kerja yaitu:

**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.

1) Kepatuhan dan ketentuan terhadap peraturan

Sikap ini mencerminkan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati setiap aturan, tata tertib, serta kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin kerja dan penghargaan terhadap sistem yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2) Kejujuran

Merupakan perilaku kerja yang dilandasi integritas, di mana seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan jujur, tidak memalsukan data, serta mampu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.

3) Tidak diskriminatif

Menggambarkan sikap adil dalam memperlakukan sesama rekan kerja tanpa membedakan latar belakang agama, suku, gender, usia, ataupun status sosial. Sikap ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif.

4) Inisiatif dalam bekerja

Menunjukkan kemauan untuk bertindak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas, menawarkan solusi atas permasalahan yang muncul, serta mampu melakukan perbaikan kerja tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.

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.

## 2.6 Semangat Kerja

### 2.6.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan dalam Rahman (2021) menyatakan Semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Menurut Azwar (2021), Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu gambaran perasaan yang berkaitan dengan kebiasaan atau semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, untuk kelompok pekerja, yang menunjukkan lingkungan kerja dan suasana kerja.

Nitisemito dalam Kristanti (2023) mengatakan bahwa semangat kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang memiliki kemampuan untuk mendukung dirinya sendiri sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih baik di perusahaan. Dapat disimpulkan Semangat kerja, yang didefinisikan sebagai tingkah laku, mengacu pada keinginan individu atau kelompok terhadap organisasi, yang akan mempengaruhi kesediaan mereka untuk melakukan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat dalam kegiatan organisasi.

### 2.6.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. Menurut Tohardi (2021) Faktor-faktor yang berperan terhadap semangat kerja yaitu:

**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.

- 1) Kebanggaan pekerja terhadap pekerjaan dan kepuasan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik.
- 2) Sikap terhadap pemimpin  
Terjalannya kerjasama yang baik dalam sebuah perusahaan antara pemimpin dan atasan.
- 3) Hasrat untuk maju  
Keinginan untuk lebih baik lagi dalam hal pekerjaan dan mampu menjadi yang terbaik dalam perusahaan.
- 4) Perasaan telah dilakukan dengan baik  
Tidak ada pilih kasih dan mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan terhadap semua karyawan serta tidak membandingkan antara karyawan satu dengan yang lain.
- 5) Kemampuan untuk bekerjasama  
Terjalannya kerjasama yang baik antara pimpinan, rekan kerja dan saling membantu satu sama lain.
- 6) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan  
Berani bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan dan tidak meninggalkan tanggung jawab sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan tempat bekerja.

Menurut Anoraga dalam (Kristanti, 2023) faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja yaitu:

- 1) Keamanan kerja
- 2) Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

#### 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.

- 3) Lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik
- 4) Gaji atau pendapatan yang cukup

### 2.6.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2021) indikator semangat kerja sebagai berikut:

- 1) Absensi atau kehadiran

Absensi, juga disebut kehadiran, adalah ketika seorang karyawan meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa wewenang dari perusahaan.

- 2) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan, terjalinnya hubungan yang baik di antara sesama karyawan untuk saling membantu dalam melakukan tugas yang sama, dan beberapa karyawan mengikuti pelatihan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka.

- 3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka, dan tingkat kepuasan karyawan ditentukan oleh seberapa puas seorang karyawan dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

- 4) Disiplin

Disiplin didefinisikan sebagai sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam

#### 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.

kebanyakan kasus, kedisiplinan berlaku jika sebagian besar karyawan mengikuti peraturan perusahaan.

Adapun indikator menurut Robins dalam Madjidu et al. (2022) sebagai berikut :

- 1) Sikap bekerja sama
- 2) Ceria
- 3) Ramah
- 4) Menyelesaikan tugas sampai selesai

## 2.7 Pandangan Islam

### 2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Variabel Fasilitas Kerja

Dalam perspektif Islam, penyediaan fasilitas kerja dipandang sebagai elemen krusial dalam menjamin hak-hak tenaga kerja serta perwujudan nilai keadilan dalam interaksi ketenagakerjaan. Islam menggarisbawahi bahwa setiap pekerja berhak atas lingkungan kerja yang layak, aman, serta menunjang produktivitas dan kesejahteraan secara menyeluruh. Ketersediaan sarana yang memadai seperti kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara yang baik, peralatan yang aman digunakan, hingga pemenuhan kebutuhan dasar seperti akses air bersih dan ruang untuk beribadah, merupakan bagian dari tanggung jawab moral serta sosial yang harus dipenuhi oleh pihak pemberi kerja. Upaya tersebut tidak hanya menjaga kesehatan fisik dan psikologis para pekerja, namun juga mencerminkan pengamalan nilai-nilai ihsan (kebaikan) dan rahmah (kepedulian) dalam interaksi sosial (muamalah).

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.

Islam menekankan pentingnya membangun hubungan kerja yang didasari oleh prinsip kerelaan bersama (saling ridha) dan menjauhkan diri dari tindakan yang bersifat eksploitatif. Oleh sebab itu, penyediaan fasilitas kerja yang layak dipandang sebagai bagian dari pelaksanaan amanah yang dibebankan oleh Allah SWT kepada para pengusaha. Dalam kacamata syariah, fasilitas kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas akan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang maksimal, sekaligus menjadi sarana untuk meraih keberkahan dalam usaha. Dengan demikian, Islam menempatkan kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya sebagai aspek sosial, tetapi juga sebagai bagian dari nilai ibadah dan spiritualitas.

Firman Allah SWT mengenai fasilitas kerja terdapat dalam QS. Al Isra' : 70 sebagai berikut :

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

Artinya: “Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”.

Pada ayat diatas menunjukkan bahwa Islam memandang 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 untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan

**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.

segala potensi secara efektif dan efisien. Hal ini merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

## 7.2 Pandangan Islam Terhadap Variabel Sikap Kerja

Dalam perspektif Islam, kegiatan bekerja diposisikan sebagai bagian integral dari ibadah, sepanjang dilaksanakan dengan niat yang ikhlas, melalui mekanisme yang halal, serta diarahkan untuk mencapai tujuan yang memberikan kemaslahatan. Seorang Muslim diharapkan menunjukkan sikap kerja yang merefleksikan nilai-nilai fundamental seperti kejujuran, tanggung jawab, amanah, kedisiplinan, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Ajaran Islam menekankan pentingnya menghindari perilaku malas atau tindakan yang berpotensi menimbulkan kerugian, serta mendorong terciptanya profesionalisme dan etos kerja yang tinggi.

Bekerja dalam Islam tidak hanya dimaknai sebagai sarana pemenuhan kebutuhan material, melainkan juga sebagai media untuk meraih keberkahan, mengembangkan kapasitas dan kompetensi diri, serta memberikan kontribusi konstruktif terhadap masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan kerja dalam pandangan Islam tidak semata-mata ditentukan oleh hasil yang dicapai, tetapi juga diukur dari sejauh mana proses pelaksanaannya sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan ketentuan syariat.

Firman Allah SWT mengenai fasilitas kerja terdapat dalam QS. At-Taubah :105 sebagai berikut :

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.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.

Pada ayat diatas mengandung pesan moral yang menegaskan kewajiban setiap individu untuk bekerja dan beramal secara sungguh-sungguh, disertai kesadaran bahwa setiap perbuatan berada dalam pengawasan Allah SWT, Rasul-Nya, serta orang-orang beriman. Ayat ini menanamkan prinsip akuntabilitas, di mana setiap hasil kerja tidak hanya dinilai dari capaian materi, tetapi juga dari proses pelaksanaannya yang selaras dengan nilai moral dan ketentuan syariat. Dengan demikian, kandungan ayat ini mendorong terciptanya sikap kerja yang amanah, jujur, disiplin, dan berorientasi pada keberkahan, sekaligus mengingatkan bahwa seluruh amal akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT pada hari kemudian.

### 7.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam Islam, semangat kerja dipandang sebagai manifestasi dari tanggung jawab moral dan bentuk nyata pengabdian kepada Allah SWT melalui aktivitas profesional. Bekerja dengan sungguh-sungguh merupakan bagian dari etos Islam yang mendorong umatnya untuk menjauhi

**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.

kemalasan, meningkatkan produktivitas, serta menjaga integritas dalam setiap amanah yang diemban. Semangat kerja yang tinggi mencerminkan kesadaran bahwa setiap tugas adalah bentuk amanah yang kelak akan dimintai pertanggungjawaban, sehingga harus dijalankan dengan penuh dedikasi, kejujuran, dan ketekunan.

Selain sebagai sarana mencari nafkah, Islam memaknai kerja sebagai jalan untuk memberi manfaat kepada orang lain dan membangun kemaslahatan sosial. Oleh karena itu, semangat kerja tidak hanya diukur dari ketekunan fisik semata, tetapi juga dari niat yang ikhlas dan komitmen terhadap nilai-nilai kebaikan. Islam menempatkan kerja yang dilakukan dengan semangat dan keikhlasan sebagai amal saleh yang berpahala. Dengan demikian, semangat kerja dalam Islam merupakan cerminan sinergi antara spiritualitas dan profesionalisme, yang tidak hanya berdampak pada keberhasilan duniawi, tetapi juga bernilai di sisi Ilahi.

Firman Allah SWT mengenai semangat kerja terdapat dalam Q.S Al-Mulk : 15 sebagai berikut :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

Pada ayat diatas menunjukkan bahwa manusia dimotivasi oleh ayat ini untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses pencarian rezeki di bumi

#### 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.

yang diberikan oleh Allah SWT. Allah SWT meminta kita untuk memanfaatkan kekayaan alam yang ada di sekitar kita untuk menunjukkan bahwa kita tidak boleh hanya menunggu rezeki datang, tetapi harus berusaha keras untuk mencapainya. Selain itu, ayat ini mengingatkan kita bahwa sebagai makhluk Allah, setiap upaya yang kita lakukan merupakan bagian dari tanggung jawab kita. Hasil kerja keras kita adalah karunia dari-Nya, tetapi kita akan bertanggung jawab atas hasil kerja keras kita di akhirat.

### 7.4 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Islam memandang produktivitas sebagai bagian integral dari tanggung jawab seorang Muslim dalam menjalani kehidupan. Konsep produktivitas dalam Islam tidak hanya terbatas pada peningkatan hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga menyangkut aspek kualitas, keberkahan, serta niat yang mendasari aktivitas tersebut. Setiap bentuk pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas, jujur, dan penuh tanggung jawab dinilai sebagai ibadah jika dilandasi dengan niat untuk mencari ridha Allah dan memberi manfaat bagi orang lain. Dengan demikian, produktivitas bukan hanya diukur dari capaian materi, tetapi juga dari kontribusi terhadap kemaslahatan umat dan pembangunan masyarakat.

Islam juga mengajarkan agar umatnya tidak malas dan tidak menyia-nyiakan waktu. Seseorang yang produktif akan terus belajar, berusaha, dan berkontribusi untuk kebaikan dirinya dan orang lain. Namun, Islam menekankan bahwa hasil yang dicapai harus didapat dengan cara yang baik dan halal, tanpa merugikan orang lain. Dengan begitu, produktivitas

#### 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.

dalam Islam bukan hanya dinilai dari pekerjaan yang selesai, tetapi juga dari nilai-nilai kebaikan yang menyertainya, seperti kejujuran, amanah, dan kebermanfaatn bagi sesama.

Firman Allah SWT mengenai produktivitas kerja terdapat dalam Q.S An-Najm : 39 sebagai berikut :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”.

Pada ayat diatas menjelaskan bahwa setiap orang bertanggung jawab atas usaha mereka sendiri, karena hasil usaha mereka mencerminkan hasil usaha mereka. Memahami bahwa usaha menentukan hasil mendorong kita untuk menjadi lebih produktif dan aktif mencari rezeki. Ayat ini juga mengingatkan kita bahwa tidak ada hasil instan tanpa kerja keras. Oleh karena itu, komitmen pada setiap pekerjaan yang kita lakukan sangat penting. Dengan kata lain, kita belajar bahwa usaha adalah kunci keberhasilan dalam hidup. Ini adalah prinsip dasar untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

#### 2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini disusun dengan mempertimbangkan berbagai studi terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diangkat. Kajian terhadap penelitian sebelumnya dimanfaatkan untuk memperkuat landasan teoritis serta menyajikan bukti empiris mengenai keterkaitan antar variabel yang menjadi fokus kajian. Selain

it, telaah literatur juga bertujuan untuk menemukan celah penelitian (*research gap*) yang dapat dijadikan dasar dalam menentukan arah dan fokus penelitian ini.

**Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Ridha Putri, Zulfadil dan Yusni Maulida (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru	1. Disiplin Kerja (X1), 2. Fasilitas Kerja (X2), 3. Kepuasan Kerja (Y1) 4. Produktivitas Kerja (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Fasilitas dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan, maka produktivitas kerja akan meningkat.
<p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Produktivitas Kerja (Y2). Sedangkan penulis menggunakan variabel Fasilitas Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y) dan menambahkan variabel Semangat Kerja sebagai variabel mediasi.</p>				
	Arofatun Nabilla, Eko Nur Fu'ad (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat	1. Beban Kerja (X1) 2. Fasilitas Kerja (X2) 3. Promosi Jabatan (X3)	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa beban kerja, fasilitas kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap

**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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2		Kerja (Studi pada CV. X)	4. Semangat Kerja (Y)	semangat kerja. Demikian juga secara simultan, variabel beban kerja, fasilitas kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat karyawan kerja.
<p>Perbedaan :            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel semangat kerja (Y) sedangkan penulis menggunakan variabel Semangat Kerja sebagai variabel mediasi dan Produktivitas Kerja (Y).</p>				
3	Iis Torisa Utami, Zulvia Khalid, Lusiana Azila Desfri (2024)	Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	1. Komunikasi (X1) 2. Fasilitas Kerja (X2), 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Semangat Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) Sebaliknya, lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang.
<p>Perbedaan :            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Semangat Kerja (Y) sedangkan penulis menggunakan variabel Semangat Kerja sebagai variabel mediasi dan menggunakan variabel Sikap Kerja sebagai (X2).</p>				
4	Melanie Queensha Adinda Marhadi, Sulistyandari, Wan Laura Hardilawati (2025)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1. Kemampuan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Fasilitas Kerja (X3) 4. Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Mitra

**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.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan Pt. Bina Mitra Swarnadwipa		Swarnadwipa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa.
<p><b>Perbedaan :</b>            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Kemampuan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel Fasilitas Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y) dan Semangat Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.</p>				
5	Farhan Saputra, Hapzi Ali, Hadita Hadita, Ni Nyoman Sawitri, Dovina Navanti (2023)	Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan Karyawan (X1)</li> <li>2. Budaya Organisasi (X2)</li> <li>3. Fasilitas Kerja (X3)</li> <li>4. Produktivitas Kerja (Y)</li> </ol>	Hasil dari penelitian yang dilakukan di PT Inovandigital Nusantara yaitu sebagai berikut: Variabel Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja; Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja; Variabel Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan; Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan; Variabel

**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.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan; Variabel Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja; dan Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja.
<p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel (X) sedangkan penulis menggunakan 2 variabel (X) yaitu Fasilitas Kerja (X1), (X2) dan menambahkan variabel Semangat Kerja sebagai variabel mediasi.</p>				
6	Muhammad Eirsyah Nusa Putra, Anoesyirwan Moeins, Kasmir (2019)	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prima Utama	1. Dukungan Organisasi (X1) 2. Sikap Kerja (X2) 3. Produktivitas (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Sikap kerja yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Dukungan organisasi dan sikap kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
<p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Dukungan Organisasi (X1) sedangkan penulis menggunakan variabel Sikap Kerja (X2) dan menambahkan variabel Semangat Kerja sebagai variabel mediasi.</p>				
	Maliah, Reina Damayanti, Heryati, Ebit Saputra (2023)	Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap Kerja (X1)</li> <li>2. Keterampilan Kerja (X2)</li> <li>3. Produktivitas Kerja (Y)</li> </ol>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI).</p>
<p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Keterampilan Kerja (X2) sedangkan penulis menggunakan variabel Fasilitas Kerja (X2) dan menambahkan variabel Semangat Kerja sebagai variabel mediasi.</p>				
8	Maria Mariati Lestari, Dewi Triana, Anik Widiyanti (2024)	Pengaruh Sikap Kerja, Kualitas Kerja, Keterampilan, dan Efisiensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Mister Burger	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap Kerja (X1)</li> <li>2. Kualitas Kerja (X2)</li> <li>3. Efisiensi (X3)</li> <li>4. Produktivitas Kerja (Y)</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, keterampilan berpengaruh</p>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Pelita Harapan Indonesia		signifikan terhadap produktivitas kerja dan efisiensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
<p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel X yaitu Sikap Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2) dan Efisiensi (X3) sedangkan penulis menggunakan 2 variabel X, Fasilitas Kerja (X1) dan Sikap Kerja (X2) dan menambahkan variabel Semangat Kerja sebagai variabel mediasi.</p>				
9	Muthi'atul Khasanah & Nur Faizatur Rizqi (2023)	Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Hidayah Tegal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan Organisasi (X1)</li> <li>2. Sikap Kerja (X2)</li> <li>3. Produktivitas Kerja (Y)</li> </ol>	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh dukungan organisasi dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Hidayah Tegal.
<p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Dukungan Organisasi (X1) sedangkan penulis menggunakan variabel Fasilitas Kerja (X2) dan menambahkan variabel Semangat Kerja sebagai variabel mediasi.</p>				
10	Yusnita Sari, Safrida, Faty Rahmarisa (2023)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap Kerja (X1)</li> <li>2. Kompensasi (X2)</li> <li>3. Produktivitas Kerja (Y)</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berkontribusi positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi berkontribusi positif

**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.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial sikap kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kencana Permata Nusantara.
<p>Perbedaan:            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana penulis menggunakan variabel Fasilitas Kerja (X2) dan menambahkan variabel Semangat Kerja (Z) sebagai variabel mediasi</p>				
11	Vinsensius Ama Muda, Maria Silvana Mariabel Carcia, Maksima Sima Muda (2021)	Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur	1. Sikap Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Semangat Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja dan Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggitang.
<p>Perbedaan :            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X2) sedangkan penulis menggunakan variabel Fasilitas Kerja (X1), variabel Produktivitas Kerja (Y) dan Semangat Kerja sebagai variabel mediasi.</p>				

**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.

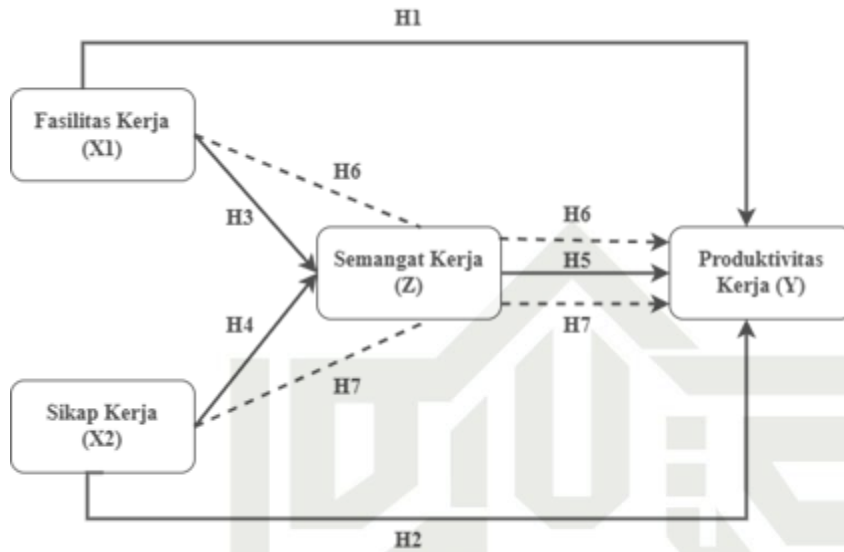
## 2.9 Kerangka Pemikiran

Setiap gagasan memerlukan alur dan konsep yang sistematis untuk mempermudah dalam menyusun pola pikir secara logis. Oleh karena itu, keberadaan kerangka berpikir menjadi hal yang penting. Kerangka berpikir merupakan suatu konsep yang menjelaskan keterkaitan antara teori dengan berbagai komponen yang telah ditetapkan, sesuai dengan permasalahan yang dianggap signifikan dalam penelitian. Kerangka pemikiran ini menggambarkan hubungan antara Variabel Independen, yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Sikap Kerja (X2), dengan Variabel Dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y), melalui Semangat Kerja (Z) sebagai Variabel Mediasi pada PT. Adimulia Agrolestari, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi.

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.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Rahim, 2024

**Keterangan :**

—————> : Pengaruh Secara Langsung

- - - - -> : Pengaruh Secara Tidak Langsung

1. Variabel Independen (Bebas)

X1 : Fasilitas

X2 : Sikap Kerja

2. Variabel Dependen (Terikat)

Y : Produktivitas Kerja

3. Variabel Mediasi

Z : Semangat Kerja

**2.10 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan suatu dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disajikan dalam bentuk pertanyaan.

#### 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disebut sebagai dugaan sementara karena jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan dan belum didukung oleh bukti empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, baik dalam latar belakang maupun telaah teori, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### 2.10.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Moenir (2016:197) Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya sebuah perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu terselesainya sebuah pekerjaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan sebagai salah satu pendorong untuk bekerja. Apabila fasilitas kerja perusahaan sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Suprihartiningsih & Komala, 2022). Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Ngwoke (2021), ketersediaan sarana dasar seperti air, fasilitas sanitasi yang bersih, dan pasokan listrik memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena fasilitas tersebut tidak hanya memenuhi kebutuhan pokok kesejahteraan pekerja, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Ketersediaan air bersih, misalnya, mendukung aspek kesehatan serta kebersihan, sehingga dapat meningkatkan fokus dan kenyamanan dalam bekerja.

#### 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.

Demikian pula, keberadaan toilet yang layak memberikan rasa aman bagi karyawan dalam pemenuhan kebutuhan sanitasi, sehingga dapat menunjang produktivitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2020) mengatakan bahwa Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, Marhadi et al. (2025) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Mengacu pada uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama berikut:

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

### 2.10.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sikap kerja adalah suatu kumpulan perasaan, pemikiran dan kepercayaan yang dipegang seseorang mengenai tentang perilaku dalam pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena seseorang dapat mampu memersepsikan dan menghayati pekerjaan seiring berjalannya waktu. Memiliki sikap yang baik dalam bekerja, maka akan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sikap ataupun perilaku manusia dapat ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang terdapat dalam diri karyawan supaya dapat mendukung kerja secara efektif dengan kondisi karyawan tersebut, maka dapat dipastikan produktivitas akan terwujud (Alfarisyi, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2019) yang berjudul pengaruh dukungan organisasi dan sikap kerja terhadap produktivitas staf di PT. Prima Utama menunjukkan

bahwa dukungan organisasi dan sikap kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Mengacu pada uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua berikut:

H2 : Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

### 2.10.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran aktivitas karyawan, seperti mesin dan peralatan, prasarana, ruang kesehatan, hingga fasilitas penunjang lainnya. Fasilitas kerja menjadi bentuk pelayanan perusahaan yang membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya lebih mudah dan nyaman. Karyawan yang merasakan fasilitas memadai cenderung lebih termotivasi karena merasa diperhatikan, aman, serta memiliki dukungan yang menunjang produktivitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas kerja bukan sekadar aspek fisik, melainkan faktor penting yang memengaruhi sikap dan semangat kerja karyawan (Rahman, 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan Edmonda (2017) menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sundin Industri Invest Banyuwangi. Mengacu pada uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga berikut:

H3 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

#### 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.

#### 10.4 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Semangat Kerja

Sikap kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, di mana karyawan yang menunjukkan sikap positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif akan cenderung memiliki dorongan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ivancevich (2007) menegaskan bahwa sikap kerja terbentuk dari pengalaman dan keyakinan individu yang memengaruhi respons mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Korompis, Lengkong, dan Walangitan (2017) yang menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, semakin baik sikap kerja yang ditunjukkan karyawan, semakin besar pula semangat kerja yang muncul, sedangkan sikap kerja yang negatif seperti acuh tak acuh atau kurangnya rasa tanggung jawab dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat produktivitas organisasi. Mengacu pada uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis keempat berikut:

H4 : Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

#### 10.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Semangat kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pratama dkk. (2024) menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (dalam Basri & Rauf, 2021) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kesungguhan seseorang dalam

##### 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.

melaksanakan pekerjaan dengan baik, disiplin, dan penuh motivasi untuk mencapai prestasi maksimal. Widodo (dalam Maydina & Abdurrahman, 2020) juga menegaskan bahwa semangat kerja yang baik akan menurunkan tingkat absensi, mengurangi keluar-masuk karyawan, serta meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja. Dengan demikian, semangat kerja dapat dipandang sebagai faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, konsisten, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Zakariya & Hidayati (2024) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Arina Parama Jaya Gresik. Selanjutnya, Dava Aji Pratama et al. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. Mengacu pada uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kelima berikut:

H5 : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

## 2.10.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kelancaran aktivitas karyawan di tempat kerja. Fasilitas yang memadai, seperti sarana produksi, peralatan kerja yang layak, ruang kerja yang nyaman, serta dukungan kesehatan dan keselamatan kerja, dapat memberikan rasa aman dan mendukung penyelesaian tugas karyawan. Ketika fasilitas kerja yang

### 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.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

dibutuhkan terpenuhi, karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan sehingga menumbuhkan semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi membuat karyawan lebih berkomitmen, antusias, dan giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini pada akhirnya berdampak langsung terhadap meningkatnya produktivitas kerja, karena karyawan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan tepat waktu. Menurut model *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2014), fasilitas kerja dapat dipandang sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang berfungsi mengurangi tuntutan kerja, meningkatkan motivasi, serta memperkuat semangat kerja. Dengan demikian, fasilitas kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui semangat kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya, penelitian oleh penelitian Liana et al. (2025) yang meneliti pengaruh fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor perkebunan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja secara signifikan. Penelitian ini menegaskan bahwa fasilitas kerja berfungsi tidak hanya sebagai alat bantu operasional, tetapi juga sebagai faktor pendukung psikologis yang menumbuhkan motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Mengacu pada uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis keenam berikut:

H<sub>6</sub>: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

## 10.7 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Sikap kerja merupakan faktor penting yang mencerminkan bagaimana karyawan memandang, merespons, dan menjalankan tugas yang diberikan organisasi. Sikap kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, kepatuhan pada aturan, dan kerja sama dengan rekan kerja, menjadi modal utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan memiliki sikap kerja yang baik, mereka akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, ditandai dengan antusiasme, komitmen, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat kerja yang meningkat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja juga mengalami peningkatan. Menurut model *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2014), sikap kerja positif dapat dipandang sebagai bentuk *job resources* yang mampu memperkuat motivasi serta keterlibatan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, sikap kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap produktivitas, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui semangat kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitiannya Istikomah (2020) menyebutkan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya Amarsyah (2020) menyebutkan bahwa sikap kerja berpengaruh dalam produktivitas karyawan. Muda et al. (2021) menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Wulanggintang Kabupaten Flores Timur. Kemudian hasil penelitian oleh Korompis, Lengkong, dan Walangitan (2017) membuktikan bahwa sikap

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

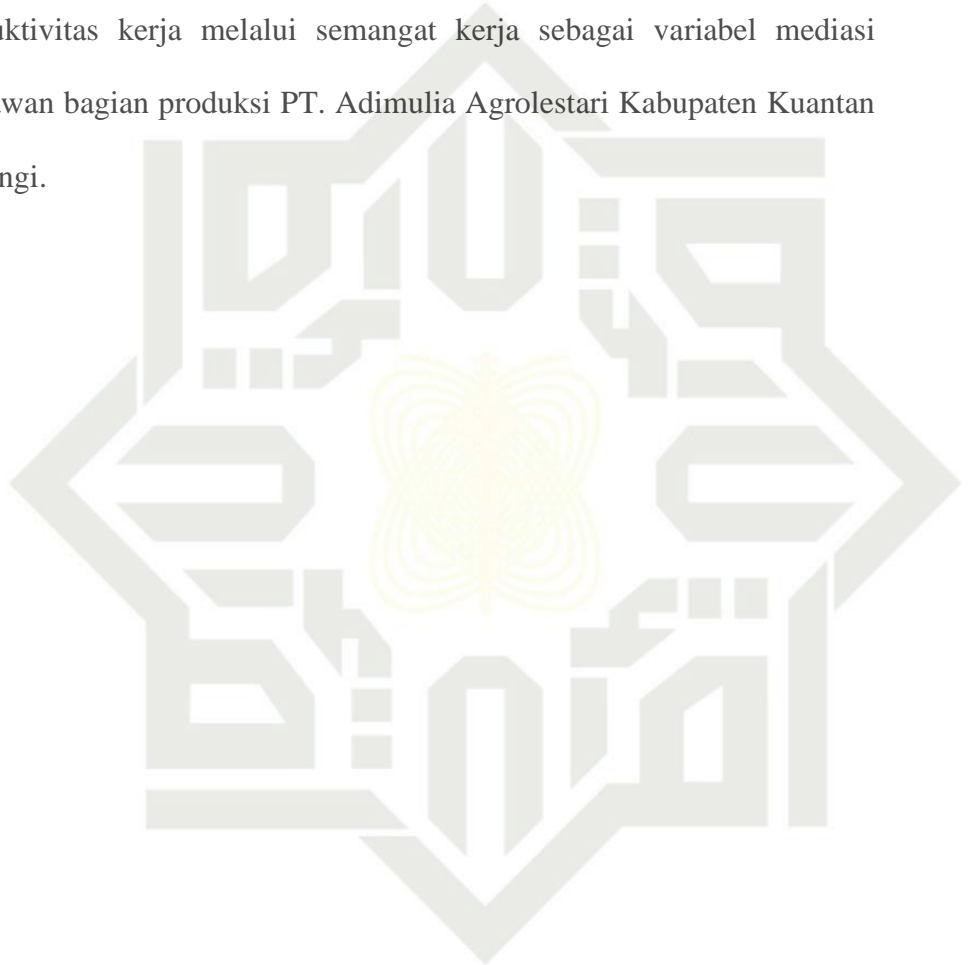
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**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.

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja baik secara parsial maupun simultan Mengacu pada uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketujuh berikut:

H7 : Diduga Sikap Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui semangat kerja sebagai variabel mediasi karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.



UIN SUSKA RIAU

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.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi dan waktu penelitian ini direncanakan pada bulan november 2024 sampai penelitian ini selesai dilakukan.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif merupakan metode yang mengandalkan data berbentuk angka dan dianalisis secara statistik, dengan tujuan memperoleh hasil yang objektif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, yang kemudian akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 3.2.1 Jenis Data

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018), data dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam studi ini, kedua jenis data tersebut digunakan, yaitu data kualitatif dan kuantitatif.

##### a. Data Kualitatif

Sugiyono (2018), mendefinisikan data kualitatif sebagai data yang berbentuk kata, kalimat, cerita, gerakan tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, atau foto. Dalam penelitian ini, informasi lisan dan tulisan yang

**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.

diperoleh melalui wawancara dengan pihak HRD, karyawan bagian produksi, serta pihak terkait lainnya yang relevan dengan topik penelitian, dianggap sebagai sumber data kualitatif.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif dalam penelitian ini mencakup kuesioner yang telah disebarkan serta data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Data kuantitatif umumnya berupa angka atau data kualitatif yang telah diubah menjadi bentuk angka (Sugiyono, 2018).

**3.2.2 Sumber Data**

Sumber data dapat meningkatkan pengetahuan tentang penelitian. Dalam hal ini, peneliti menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber informasi.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), istilah “data primer” merujuk pada sumber data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel fasilitas kerja, promosi jabatan, semangat kerja, dan produktivitas kerja, yang diperoleh melalui wawancara langsung dan pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Adimulia Agrolestari di Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi. Sementara itu, data sekunder adalah informasi tambahan yang digunakan dalam penelitian ini.

**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.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa data sekunder adalah jenis data yang tidak diperoleh langsung dari pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder berasal dari berbagai referensi, termasuk laporan, buku, artikel, jurnal, dokumen, dan informasi lain yang relevan serta terkait dengan topik penelitian ini.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Populasi tidak hanya mencakup jumlah individu, tetapi juga meliputi semua kualitas atau karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi difokuskan pada seluruh anggota karyawan bagian produksi di PT. Adimulia Agrolestari, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, yang berjumlah 369 orang, sesuai dengan pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mencerminkan karakteristik populasi tersebut. Penggunaan sampel menjadi penting ketika jumlah populasi sangat besar dan peneliti menghadapi keterbatasan seperti waktu, tenaga, biaya, maupun sarana yang tersedia. Dalam kondisi demikian, peneliti perlu menetapkan sampel yang dapat merepresentasikan

**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.

populasi secara akurat (Sugiyono, 2018). Berdasarkan data yang tersedia, karena jumlah populasi melebihi 100 orang, peneliti mempersempit populasi yang sebanyak berjumlah 369 orang dengan menghitung ukuran sampel menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2018). Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir (5%) sebagai berikut :

$$n = \frac{369}{1 + 369 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{369}{1,912}$$

$$n = 192,99 = 193$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 193 orang dari seluruh karyawan bagian produksi PT Adimulia Agrolestari, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan

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.

pendekatan *Probability Sampling* dengan teknik Simple Random Sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018).

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap yang paling krusial dalam suatu penelitian, karena memperoleh data yang akurat merupakan tujuan utama dari proses penelitian. Oleh karena itu, apabila peneliti tidak memahami teknik pengumpulan data yang tepat, maka data yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan tidak akan dapat diperoleh (Sugiyono, 2018). Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2018), observasi atau pengamatan merupakan suatu metode atau teknik untuk menganalisis dan melakukan pencatatan, merekam secara sistematis, yang tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga mencakup objek-objek alam lainnya.

Observasi penelitian ini melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena yang berkaitan dengan Fasilitas Kerja, Sikap Kerja dan Semangat Kerja yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

#### 3.4.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data di mana responden diminta untuk menjawab sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis. Dalam penelitian ini, peneliti

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.

menggunakan skala *likert* yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel guna mengukur variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan sebagai alat ukur untuk menilai opini dan pandangan individu terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini memberikan 5 pilohan jawaban, yang berjenjang dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Pada penelitian peneliti tetap menggunakan lima tingkat skala tersebut, namun melakukan penyesuaian istilah pada skor 3 yaitu Netral menjadi Biasa Saja. Penyesuaian ini dilakukan untuk menyesuaikan istilah tersebut dengan indikator-indikator dalam kuesioner serta untuk mempermudah pemahaman responden terhadap pilihan jawaban. Pengukuran yang digunakan pada skala *likert* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 : Skala *Likert***

Krite ria Jawaban	Skor	Kode
Sangat Setuju	5	SS
Setuju	4	S
Cukup Setuju	3	CS
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

Sumber: (Sugiyono,2018)

#### 4.3 Wawancara

Sugiyono (2018), mengatakan bahwa wawancara adalah metode pengumpulan data jika penulis ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang harus diteliti serta untuk mengetahui lebih banyak tentang pengetahuan dan perspektif responden.

**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.

Media dapat berupa : tatap muka langsung, telpon dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan bagian produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

### 3.6 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel merupakan uraian terperinci mengenai cara suatu variabel didefinisikan secara praktis dan diukur dalam konteks penelitian. Tujuan dari konsep ini adalah untuk menjabarkan indikator-indikator yang bersifat terukur atau dapat diamati, sehingga variabel yang bersifat abstrak dapat diwujudkan secara nyata dalam proses pengumpulan data. Berikut konsep operasional variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 3. 2 : Konsep Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan rasio dan hasil kerja dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. (Sutrisno dalam Kristanti 2023).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</li> <li>2. Kemampuan (<i>abilities</i>)</li> <li>3. Keterampilan (<i>skill</i>)</li> <li>4. Sikap (<i>attitudes</i>)</li> </ol> (Doni, E., & Iswandi, 2016)	Likert
Fasilitas Kerja (X1)	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat memperlancar dan mempermudah upaya untuk mencapai suatu tujuan serta memudahkan proses kerja. (Serthika Putri, 2023).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas alat kerja (Seperti komputer, mesin atau alat tertentu)</li> <li>2. Fasilitas perlengkapan kerja (Seperti meja, kursi, alat komunikasi, perlengkapan</li> </ol>	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.

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		kantor, serta alat pelindung diri (APD)) 3. Fasilitas sosial (Seperti kesehatan, tempat olahraga, kantin serta tempat bersosialisasi (Moenir, 2023)	
Sikap Kerja (X2)	Sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan perubahan yang spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek dan situasi yang berhubungan. Ivancevich dalam Muda et al. (2021).	1. Kepatuhan dan ketentuan terhadap peraturan 2. Kejujuran 3. Tidak diskriminatif 4. Inisiatif dalam bekerja Sembiring dalam Manik et al. (2024)	Likert
Semangat Kerja (Z)	Menurut Hasibuan dalam Rahman (2021) menyatakan Semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. (Hasibuan dalam Rahman 2021).	1. Absensi atau kehadiran 2. Kerjasama 3. Kepuasan kerja 4. Disiplin (Nitisemito, (2021)	Likert

### 3.5 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.6 sebagai alat bantu dalam analisis data dengan pendekatan *Partial Least Squares*

**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.

(PLS). Metode *Structural Equation Modeling (SEM)* merupakan teknik analisis statistik yang telah terbukti efektif dalam pengolahan data, serta digunakan untuk merancang dan menguji model statistik yang menggambarkan hubungan sebab-akibat antar variabel (Putlely et al., 2021). Analisis PLS-SEM umumnya mencakup dua sub model yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*) (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

### 3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini menjelaskan bagaimana variabel laten dan indikatornya berhubungan satu sama lain. Dengan kata lain, model ini menjelaskan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya (Supranto, J., & Limakrisna, 2019).

Model ini menjelaskan bagaimana variabel laten dan indikatornya berhubungan satu sama lain. Dengan kata lain, model ini menjelaskan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya (Supranto, J., & Limakrisna, 2019). Menurut Santosa (2018), validitas dan reliabilitas indikator merupakan fokus utama dalam evaluasi model pengukuran. Berikut ini adalah hasil pengukuran yang dilakukan melalui evaluasi model pengukuran :

- a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

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.

Validitas konvergen memiliki dua kriteria nilai yang dapat dievaluasi, yaitu menggunakan nilai *loading factor* atau nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

1) Nilai *Loading Factor*

Nilai *loading factor* pada variabel laten dan indikatornya menunjukkan uji *convergent validity*. Indikator dianggap valid jika nilai yang ada pada *loading factor*  $> 0,70$  (lebih besar dari 0,70) untuk semua konstruk penelitian (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Namun demikian, dalam pengembangan model atau indikator baru, nilai LF antara 0,5 - 0,6 masih dapat diterima (Haryono, 2016).

2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel dianggap valid apabila memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)*  $> 0,50$  (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Diskriminan validitas digunakan untuk memastikan bahwa konstruk atau variabel dalam model pengukuran benar-benar mengukur hal yang berbeda atau tidak tumpang tindih satu sama lain. Dalam penelitian ini, nilai *cross loading* digunakan untuk menentukan apakah konstruk yang disebutkan memiliki diskriminan yang memadai. Indikator dinyatakan valid apabila hubungan indikator dengan konstruk/variabelnya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk/variabel yang lain (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

c. *Composite Reliability*

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.

Penilaian reliabilitas konstruk dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite re liability* digunakan untuk mengukur konsistensi internal penelitian. Nilai *composite re liability* harus  $> 0,7$  (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Sedangkan nilai *cronbach alpha* yang ditetapkan  $> 0,70$  untuk seluruh konstruk, namun jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$  dapat diterima.

### 5.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel laten yang telah ditetapkan dalam hipotesis penelitian. Dalam pengujian model struktural dengan pendekatan PLS, langkah pertama dilakukan dengan mengamati nilai *R-Square* pada setiap variabel laten endogen. Perubahan nilai *R-Square* memberikan gambaran mengenai sejauh mana variabel laten eksogen berpengaruh terhadap variabel laten endogen. Secara umum, nilai *R-Square* sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 menunjukkan pengaruh sedang, sedangkan 0,35 dianggap lemah (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

### 5.3 Pengujian Hipotesis

Tahapan selanjutnya setelah pengujian model secara keseluruhan dan parsial adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (*p-value*) dan nilai *t*-statistik. Nilai probabilitas dan *t*-statistik dapat diketahui melalui pengujian hipotesis. Nilai probabilitas pada pengujian hipotesis s yaitu nilai *p-value* dengan alpha 5%

adalah  $\leq 0,05$ . Nilai t-Tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Maka, ukuran penerimaan pada pengujian hipotesis adalah ketika t-statistik  $\geq$  t-Tabel (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini sebesar 5%. Apabila yang dipakai adalah 5% maka tingkat signifikan sebesar 0,05 untuk menolak suatu hipotesis.

- 1)  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, bila  $p\text{-value} \leq$  dari 0,05.
- 2)  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, bila  $p\text{-value} \geq 0,05$

**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.

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.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Adimulia Agrolestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan berperan dalam pengembangan sektor pertanian khususnya di Provinsi Riau. Kegiatan operasional perusahaan resmi dimulai pada tahun 1992 setelah memperoleh izin pengusahaan perkebunan kelapa sawit dari Menteri Pertanian melalui Surat No. RC.220/419/B/III/1992 tertanggal 4 Maret 1992.

Pada tahap awal pengembangan perkebunan, perusahaan mengajukan permohonan Hak Guna Usaha (HGU) melalui Surat No. 65/BK-XI/1991 tertanggal 20 November 1991 dengan luas lahan yang diajukan sebesar 6.500 Ha. Wilayah operasional perusahaan pada mulanya merupakan kawasan hutan produksi yang kemudian dialihfungsikan menjadi areal budidaya perkebunan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan No. 359/Kpts-II/1992 tertanggal 31 Maret 1992. Penguasaan lahan tersebut didukung oleh Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Riau No. KPTS.196/III/1990 tanggal 31 Maret 1990 jo. No. KPTS.55/1.L-VII/1991 tanggal 6 Juli 1991. Setelah dilaksanakan pengukuran kadastral melalui Nomor 09/1993 tertanggal 2 Juli 1993, ditetapkan luas lahan seluas 2.533 hektare. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan memperoleh Hak Guna Usaha (HGU) dari Kepala Badan Pertanahan Negara (BPN) melalui Surat Keputusan No. 16/HGU/BPN/94 tertanggal 18 April 1994 dengan luas yang sama, yaitu 2.533 Ha.

#### 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.

Sebelum dikenal dengan nama PT. Adimulia Agrolestari, perusahaan ini awalnya berdiri dengan nama PT. Blangkolam yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 23 Tahun 1963 di Lhokseumawe. Seiring perkembangan usaha, perusahaan kemudian memindahkan lokasi kegiatan ke Pekanbaru dan melakukan perubahan nama menjadi PT. Blangkolam Adipratama, sebagaimana tercantum dalam Akta Perubahan No. 44 tanggal 21 Agustus 1991. Pada tahun 1995, perusahaan kembali melakukan perubahan nama menjadi PT. Adimulia Agrolestari, sesuai dengan Akta Perubahan No. 5 tanggal 3 Mei 1995, dan nama ini digunakan hingga sekarang.

PT. Adimulia Agrolestari secara administrasi terletak di dua wilayah kabupaten yaitu kabupaten kampar dan Indragiri Hulu. Adapun desa sekitar yang masuk pada wilayah perusahaan diantaranya adalah Desa Beringin Jaya (Kec. Singingi Hilir), Sukamaju (Kec. Singingi Hilir), Gunung Mulya (Kec. Gunung Sahilan), Bumi Mulya (Kec. Logas Tanah Darat), Sumber Jaya (Kec. Singingi Hilir), Sukadamai (Kec. Singingi Hilir).

## 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

### 4.2.1 Visi

1. Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan berkelanjutan.

### 4.2.2 Misi

1. Membangun team yang profesional dan solid secara berkelanjutan.
2. Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja.

#### 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.

3. Memberikan kontribusi yang positif ke masyarakat dan lingkungan disekitar perusahaan beroperasi.

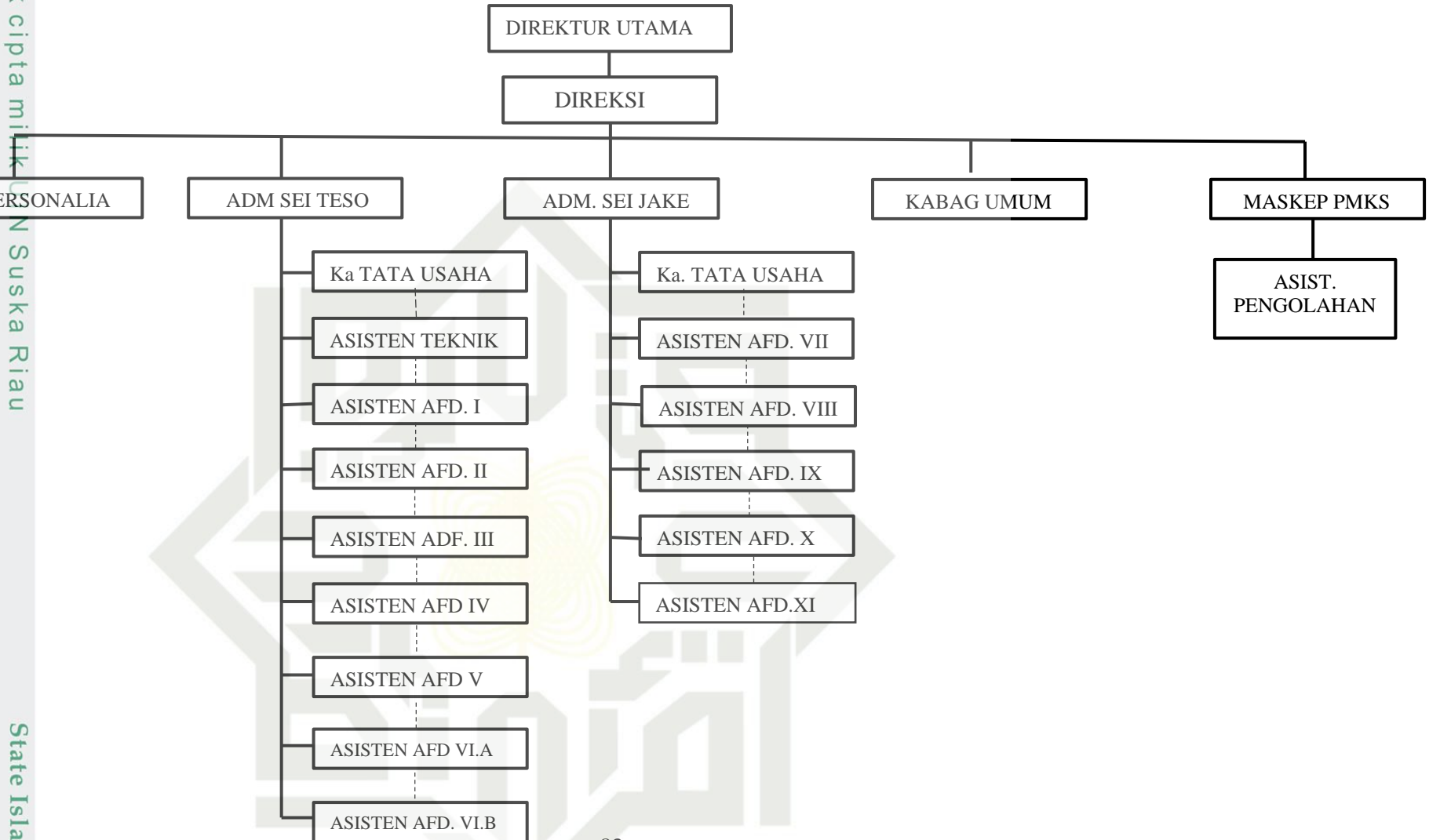
### 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Secara struktural, PT Adimulia Agrolestari dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang berkedudukan di Pekanbaru. Dalam melaksanakan tugasnya, Direktur Utama dibantu oleh seorang Direksi. Kemudian untuk menjalankan unit bisnisnya Direksi dibantu oleh 2 orang Kepala Bagian, yang terdiri dari Kepala Bagian Personalia dan Kepala Bagian Umum, serta dibantu oleh 3 Manajer unit bisnis yang terdiri dari Manajer Kebun Sei Teso, Manajer Kebun Sei Jake dan Manajer PMKS (Pabrik Minyak Kelapa Sawit). Untuk Manajer Kebun Sei Teso dibantu oleh 1 orang Kepala Tata Usaha, 1 Asisten Teknik dan 6 Asisten Lapangan. Untuk Manajer Kebun Sei Jake dibantu oleh 1 Orang Kepala Tata Usaha, dan 5 Asisten Lapangan. Dan untuk Manajer PMKS dibantu oleh 1 orang Asisten Pengolahan. Berikut ini struktur organisasi PT. Adimulia Agrolestari:

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, penerjemahan atau keperluan lain yang tidak bersifat komersial.
  - 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

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Adimulia Agrolestari



**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.

#### 4.1 Uraian Tugas (Job Description)

Adapun *Job Discription* berdasarkan susunan unit kerja di PT. Adimulia Angolestari adalah sebagai berikut :

##### 1. Direktur Utama

Direktur adalah pemimpin tertinggi dalam perusahaan yang memiliki tugas serta tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengambil keputusan dan kebijakan terkait arah dan tujuan perusahaan.
- b. Memimpin dan mengendalikan operasi perusahaan sesuai anggaran dasar.
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan ke seluruh bagian perusahaan serta memberi laporan kepada Komisaris.
- d. Menyampaikan laporan mengenai kondisi perusahaan dan hasil kerja dalam tahun buku sebelumnya.
- e. Menentukan garis kebijakan perusahaan.
- f. Membuat atau menyetujui seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan.
- g. Menetapkan besarnya gaji dan upah pegawai.

##### 2. Direksi

Tugas dan tanggung jawab direksi diantaranya sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengurusan perusahaan.
- b. Merumuskan serta melaksanakan kebijakan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

**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.

- c. Mengelola aktivitas operasional perusahaan secara efektif dan efisien sesuai dengan bidang kewenangan masing-masing.
- d. Menyusun perencanaan kerja perusahaan.
- e. Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan antar departemen.
- f. Melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan.
- g. Menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Dewan Komisaris dan pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

**3. Kabag Personalia dan Umum**

- a. Bertanggung jawab atas administrasi personalia dan penerimaan karyawan baru.
- b. Menjalankan absensi dan membuat jadwal tugas masing-masing bagian serta membuat surat teguran dan skorsing.
- c. Menjaga hubungan baik dengan pihak luar, seperti pelanggan, wartawan dan instansi pemerintah.

**4. Bagian Umum**

Dalam bagian umum mempunyai tugas pokok yaitu sebagai berikut :

- a. Uraian Tugas Pokok

Melaksanakan administrasi personalia yang meliputi:

- 1) Pemutahiran data personalia karyawan di unit (*bezzeting* dan sensus penduduk).
- 2) Melaksanakan proses administrasi mutasi, promosi dan demosi.
- 3) Melaksanakan proses administrasi kegiatan rekrut dan seleksi karyawan pelaksana di unit.

**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.

- 4) Melaksanakan administrasi karyawan yang mendapat penghargaan (masa kerja 25,30 dan 35 tahun) bagi karyawan pimpinan dan pelaksana serta menyelesaikan hak-hak karyawan tersebut.
  - 5) Melaksanakan administrasi peserta pensiun, DAPPENBUN, DP2K, Asuransi BPJS, Bumi Putra dan Jiwasraya.
  - 6) Melaksanakan administrasi rekapitulasi kinerja karyawan DP2K.
  - 7) Menyusun laporan masalah umum General Affair Report (GAR) dan sosial.
- b. Tugas Pendukung
- 1) Mengikuti perkembangan di bidang administrasi SDM/umum untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.
  - 2) Membina hubungan dengan Instansi yang terkait dengan bidang tugas.
  - 3) Menjaga citra perusahaan.
  - 4) Memberikan pelayanan, bimbingan dan pembinaan kerja karyawan.
  - 5) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh General Manager dan Karyawan Pimpinan Distrik Sei Rokan.

**5. Bagian Administrasi Sei Tesso**

Bagian Administrasi Unit Sei Tesso bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan administrasi yang mencakup pengelolaan administrasi finansial, administrasi pengupahan dan administrasi pembukuan pada Unit Sei Tesso.

**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.

- a. Administrasi Finansial :
  - 1) Membuat Kas Bank
  - 2) Membuat surat perjanjian pengadaan barang
- b. Uraian Tugas Pendukung :
  - 1) Membina hubungan dengan instansi yang terkait dengan bidang tugas.
  - 2) Menjaga citra perusahaan.
  - 3) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.
  - 4) Melayani tamu-tamu perusahaan dalam kunjungan kerja.
- c. Administrasi Upah :
  - 1) Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi.
  - 2) Menghitung tunjangan-tunjangan berupa air, listrik, bahan bakar, sewa rumah.
  - 3) Menghitung potongan-potongan sebagai pengurang dalam komponen gaji.
- d. Administrasi Pembukuan :
  - 1) Membuat Laporan Manajemen dan PB.711
  - 2) Kompilasi dan Evaluasi Biaya
  - 3) Kompilasi dan Evaluasi Laporan Produksi.

**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.

## 6. Bagian Administrasi Sei Jake

Bagian Administrasi Unit Sei Jake bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan administrasi yang meliputi pengelolaan administrasi finansial, administrasi pengupahan, dan administrasi pembukuan pada Unit Sei Jake.

- a. Administrasi Finansial :
  - 1) Membuat Kas Bank
  - 2) Membuat surat perjanjian pengadaan barang
- b. Uraian Tugas Pendukung :
  - 1) Membina hubungan dengan instansi yang terkait dengan bidang tugas.
  - 2) Menjaga citra perusahaan.
  - 3) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.
  - 4) Melayani tamu-tamu perusahaan dalam kunjungan kerja.
- c. Administrasi Upah :
  - 1) Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi.
  - 2) Menghitung tunjangan-tunjangan berupa air, listrik, bahan bakar, sewa rumah.
  - 3) Menghitung potongan-potongan sebagai pengurang dalam komponen gaji.
- d. Administrasi Pembukuan :
  - 1) Membuat Laporan Manajemen dan PB.711
  - 2) Kompilasi dan Evaluasi Biaya

**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.

- 3) Kompilasi dan Evaluasi Laporan Produksi.

## 7. Maskep PMKS

Sebagai pihak penanggung jawab dalam pabrik. Adapun tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan membuat anggaran pabrik, dan meminta persetujuan dari *General Manager*.
- b. Mengkoordinasikan dan mengawasi jalannya aktivitas pengoperasian pabrik, dimana dalam menjalankan tugasnya ia dibantu oleh asisten kepala beserta staf yang lain.

## 8. Ka. Tata Usaha

Bagian ini bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi, baik yang menyangkut tentang karyawan, pembukuan dan lain-lain untuk kemudian dilaporkan kepada kantor pusat.

## 9. Asisten Pengolahan

Asisten Pengolahan bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi dan pengolahan pabrik. Uraian tugas pokok sebagai berikut:

- a. Melakukan input produksi pabrik (terkait data hasil pengolahan TBS menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) dan kernel.
- a. Menyusun dan mengelola database pengolahan dan produksi pabrik (pencatatan, pengolahan data produksi, rendemen, dan output pabrik).

## 10. Asisten Teknik

Uraian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Input Kendaraan

**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.

- 1) Menghitung KM kendaraan dan melakukan Controlling Operasional, serta membuat kebijakan.
  - 2) Menghitung biaya BBM dan melakukan Controllingn Operasional, serta membuat kebijakan.
  - 3) Melihat kerusakan dan melakukan Controllingn Operasional, serta membuat kebijakan.
- b. Pengurusan pihak ketiga, sebelum adanya tagihan diadakan *scontrolling* ke pihak ketiga (terkait bengkel, perbaikan mesin, kendaraan dan pengadaan spare part
- c. Menyiapkan database teknik

**11. Asiten Afdelling**

- a. Mengelola dan memimpin seluruh kegiatan operasional yang ada di
- b. lingkup bagian tanaman sesuai dengan petunjuk dan peraturan
- c. perusahaan PT Adimulia agrolestari.
- d. Bertanggung jawab atas keberhasilan dan peningkatan hasil kebun.
- e. Membuat laporan hasil kebun yang dipertanggung jawabkan kepada
- f. manager.
- g. Membuat agenda untuk perawatan dan pemupukan pada kebun.
- h. Memberikan instruksi dan program kerja pada mandor kebun.

**12. Mandor I (Satu) Kebun**

- a. Membantu Asisten Afdeling membuat program kerja tahunan, bulanan dan harian meliputi pekerjaan panen dan pemeliharaan.

**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.

- b. Melaksanakan program kerja yang telah disetujui oleh Management yang pelaksanaannya dibantu oleh Mandor Panen, Krani Panen, Mandor Brondolan dan Mandor Pemeliharaan.
- c. Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan Kontraktor ataupun oleh Mandor lapangan.
- d. Membantu pekerjaan Asisten pada :
  - 1) Membantu Asisten Afdeling membuat program kerja bulanan dan harian sesuai kriteria panen yang telah ditentukan oleh Perusahaan.
  - 2) Memeriksa lokasi dan areal kerja pemanen dan TPH (tempat pemungutan hasil) minimal 25% (dua puluh lima persen) dari jumlah pemanen di Afdeling.
  - 3) Membantu Asisten Afdeling dalam hal transportasi buah dan pengamanan buah di lapangan.
- e. Pekerjaan Pemeliharaan :
  - 1) Membantu Asisten Afdeling membuat program kerja bulanan dan harian terhadap pemeliharaan antara lain pemupukan, semprot piringan/pasar pikul, gawangan dan tunas pokok.
  - 2) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan terutama pemupukan.
  - 3) Melakukan pemeriksaan pekerjaan yang dilakukan oleh Kontraktor termasuk semprot piringan pasar pikul, gawangan, tunas pokok dan

**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.

wiping lalang yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan pembuatan BAPP.

- f. Mewakili Asisten Afdeling dalam hal hubungan kemasyarakatan di Perumahan Afdeling yang bersangkutan.
- g. Membantu Asisten Afdeling untuk menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar.
- h. Membantu Asisten Afdeling dalam hal lainnya yang berhubungan dengan tugas Mandor I (satu).
- i. Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan sensus / EWS HPT dan pengendalian HPT.

**13. Krani Afdelling**

- a. Membuat laporan kegiatan harian afdeling dan melaporkannya ke kantor kebun.
- b. Menerima laporan rencana dan realisasi hasil kerja dari mandor dan melaporkannya ke kantor kebun.
- c. Membuat laporan data produksi afdeling.
- d. Membuat permintaan gaji/upah karyawan afdeling.
- e. Membantu pelaksanaan pembayaran gaji karyawan afdeling.
- f. Bertanggung jawab terhadap kebersihan, ketertiban, dan keindahan kantor afdeling dan lingkungannya.
- g. Mengarsipkan segala dokumen afdeling secara tertib dan rapi.

**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.

## 6. Mandor Perawatan

- a. Merencanakan pekerjaan perawatan dan pemupukan serta mengancakkan tenaga kerja perawatan dan pemupukan dari Mandor Pelaksana.
- b. Membuat permintaan bahan pupuk dan pestisida pada AU-58.
- c. Membuat/mempersiapkan takaran pupuk, pestisida sesuai dengan dosis pupuk dan pestisida yang telah ditentukan.
- d. Bersama Mandor Pelaksana melakukan pencampuran pestisida sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.
- e. Mencatat dan membuat peta realisasi perawatan dan pemupukan di Kantor Afdeling sesuai dengan rencana realisasi perawatan dan pemupukan termasuk jumlah kebutuhan dan penerimaan pupuk dan pestisida dari gudang kebun.
- f. Mengumpulkan goni eks pupuk dengan cara mengikat setiap 10 (sepuluh) goni dan melakukan serah terima dengan Mandor I sesuai dengan jumlah goni yang diambil dari gudang, selanjutnya menyimpannya di gudang goni eks pupuk afdeling.
- g. Dalam hal produksi diwajibkan untuk membantu mandor-mandor lainnya sesuai petunjuk Asisten/mandor I apabila pekerjaan perawatan telah selesai.
- h. Mencatat hasil pekerjaan perawatan dan pemupukan setiap harinya dan membuat peta hasil pekerjaan tersebut.

#### 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.

- i. Memonitor atau melakukan pengawasan dari analisa dan prestasi hasil pekerjaan karyawan seperti semprot piringan, dongkel anak kayu, dongkel anak sawit, wipping lalang, semprot pasar pikul dll.
- j. Melakukan pengawasan pelaksanaan pemupukan 100% dan dibantu Mandor I.
- k. Menaburkan seluruh pupuk yang telah diambil dari gudang kebun sesuai dengan dosis yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- l. Mempertanggung jawabkan seluruh hasil pekerjaan kepada Mandor I.
- m. Selalu membawa kotak P3K beserta isinya, untuk mengantisipasi bilamana terjadi kecelakaan kerja.
- n. Memastikan setiap pekerja pemupukan dan perawatan selalumenggunakan APD.
- o. Melakukan sensus / Early Warning System (EWS) yang meliputi hamaulat api, ulat kantong dan memonitoring kandang burung hantu danmelaporkan hasilnya kepada Mandor I.

#### 7. Mandor Panen

- a. Membuat taksasi produksi harian berdasarkan jumlah pemanen yang dibawahinya berdasarkan peyebaran panennya.
- b. Mengatur ancak pemanen sehingga target per kavel selesai setiap hari.
- c. Memeriksa setiap hari ancak panen dan TPH serta mencatat dalam buku pemeriksaan kesalahan dan jumlah janjangan pemanen yang dibawahinya.
- d. Mengupayakan setiap pemanen mencapai hasil yang optimal.

#### 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.

- e. Menjalankan semua peraturan panen yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- f. Membawa alat tulis, kampak atau gancu.
- g. Memastikan setiap pemanen yang bekerja selalu menggunakan APD.
- h. Selalu membawa alat P3K dan melakukan penanganan / menundak lanjuti bilamana terjadi kecelakaan kerja.
- i. Membuat laporan hasil pemeriksaan dan menyerahkannya kepada Mandor I.
- j. Mempertanggung jawabkan semua hasil pekerjaan kepada Mandor I.
- k. Melakukan sensus / *Early Warning System* (EWS) yang meliputi penyakit Ganoderma dan penyakit tandan dan melaporkan hasilnya kepada Mandor I.

#### 4.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Adimulia Agrolestari merupakan perusahaan swasta yang bergerak di industri kelapa sawit, meliputi pengelolaan dan pengolahan tanaman. Sebelum tanaman berproduksi, perusahaan menanggung biaya signifikan, termasuk biaya penjajakan dan survei, pemeliharaan tanaman, serta pengeluaran operasional lainnya, sebagai bagian dari strategi untuk memastikan keberhasilan produksi. Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan sebagai berikut:

1. Tahap penjajakan dan survey. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui kondisi tanah yang akan ditanami, dengan kata lain untuk mengetahui kelayakan suatu lahan untuk ditanami agar dapat menghasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

#### 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.

Tahap pembebasan lahan dan pengurusan izin untuk penanaman.

Setelah lahan ini diperoleh, maku perusahaan akan melakukan *Land Clearing* / pembukaan lahan. Disini perusahaan terlebih dahulu membersihkan lahan yang akan ditanami dan melakukan pemupukan terhadap lahan.

Masa pembibitan, dimana bibit terlebih dahulu ditanam diterapat khusus (polybag), pemupukan terhadap bibit, dan menjaga bibit dari serangan hama dan gulma. Setelah umur bibit telah mencapai umur 12 bulan baru dipindahkan keareal tanaman, dimana untuk 1 Hektar lahan bisa ditanami 136 batang.

5. Tanaman Belum Menghasilkan (TBM), Tanaman Belum Menghasilkan bisa berumur sanipai 4 tahun, setciah itu baru bisa menjadi tanaman menghasilkan (sudah bisa dipanen).

6. Tanaman menghasilkan, masa menghasilkan tanaman ini bisa mencapai umur 21 tahun.

7. Masa pemanenan. TBS yang dihasilkan dari tanaman dikebun, dibawa ke pabrik untuk diolah.

8. Pengolahan TBS, dimana pada akhirnya akan menghasilkan CPO dan PK.

Adapun susunan proses pengolahan buah kelapa sawit dijabarkan sebagai berikut:

#### Stasiun Penerimaan

##### 1. Penimbangan TBS

Tandan buah yang akan di masukkan kedalam pabrik, harus melewati penimbangan dahulu, alat ini berguna untuk memberikan data yang jelas mengenai banyak tandan buah atau berat tandan buah yang masuk ke

dalam pabrik, dan bagian ini akan dipilih sawit-sawit yang terbaik serta memisahkan antara sawit yang masih mentah dan yang busuk dengan yang kualitasnya benar-benar bagus

#### 2. Tahap penimbunan

Setelah tandan buah di timbang, tandan buah tersebut dipindahkan ke lokasi penimbunan sementara sebelum di masukkan ke dalam tempat perebusan.

#### 3. Pengisian Buah Kedalam Lori

Pada tahap ini buah akan di masukkan kedalam lori. Pengisian yang baik jika lori dapat memuat tandan buah sebanyak kapasitas nominal. Pengisian yang tidak penuh akan mengakibatkan penurunan kapasitas olah, begitu juga sebaliknya. Jika terlalu penuh akan mengakibatkan pintu rusak, atau buah jatuh dalam rebusan.

#### 4. Alat Penarik Lori

Lori yang penuh akan dimasukkan kedalam stelizer dengan menggunakan alat penarik.

### Stasiun Perebusan

#### 1. *Stelizer* (alat ukur rebusan)

Alat ini adalah bejana uap yang digunakan untuk merebus buah sawit, pada umumnya alat ini dirancang panjang yang dapat memuat 6 – 11 lori

#### 2. *Lori dan Rail Track*

Lori merupakan tempat pengisian tandan buah setelah di rebus dan rail track merupakan tempat jalannya lori menuju stasiun penebah.

#### 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.

**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.

## Stasiun Penebah

1. Hoisting *Crane/Trippl* (alat pengangkat)

Alat ini merupakan alat yang di gunakan untuk pengangkatan tandan buah setelah melalui proses perebusan di sterilizer.

2. Penampungan buah dan alat pengisian otomatis

Setelah buah melalui proses sebelumnya buah di angkat dan di tangkan kedalam penampungan buah yang berfungsi untuk menampung rebusan buah kemudain alat pengisian otomatis akan mengatur peluncuran buah di bagian ini juga sebagai pemisa antara berondolan dari tandan setelah di sterilizer.

3. *Stripper Drum dan Bottom Cross Fruit Conveyor*

Penebahan buah di lakukan dengan membanting buah kedalam drum, selanjutnya masuk kedalam *Botton Conveyor* yang membawanya kedalam *Fruitt Conveyor* dan masuk ke *Fruit Elevator*.

## Stasiun Pengempaan

1. *Fruitt Elevator, Top Cross, Fruit Conveyor* dan *Distributting Fruit Conveyor*

Disni buah akan di lepaskan untuk di distribusikan kesetiap unit degester oleh *distributing conveyor*.

2. Pelumatan Buah

Buah yang masuk kedalam tahap ini akan di aduk sehingga sebgaian besar daging buah terlepas dari bijinya.

**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.

### 3. Pengempaan Buah

Masa yang keluar dari proses pelumatan buah di lepas dalam *screw press* dengan menggunakan air pengencer, penambahan air dapat di buat di *oil gutter* kemudian di alirkan ke stasiun klasifikasi, sedangkan ampasnya di pecahkan dengan mneggunakan *Cake Breaker Conveyor*.

### 4. Pemecahan Ampas Kempa

Di bagian ini ada alat yang berfungsi untuk memecahkan ampas kempah yang berfungsi untuk mneunda pemisahan antara biji dan serat buah.

### 5. Saluran Minyak, dan Tengki Pemisah Pasir

Hasil dari peoses sebelumnya berupa minyak yang akan dipakai akan di alirkan ke oil gutter dan minyak terus di alirkan kedalam stand strap tank agar supaya pasir mengendap.

### e. Stasiun Klasifikasi

Bagian ini merupakan stasiun terakhir pengolahan minyak murni dan menghasilkan CPO. Dan sisanya diolah kembali ke kernel.

### f. Stasiun Kernel

Campuran ampas dan biji yang selesai dari pengempaan buah di proses lagi untuk menghasilkan cangkang (*shell*) dan ampas (*fibre*) sebagai bahan bakar boiler serta untuk menghasilkan inti sawit sebgai hasil produksi yang siap di pasarkan.

### Boiler (Penghasil Uap)

Alat ini untuk menggerakkan mesin perebusan pada proses pengolahan.

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.

Berikut disajikan data jumlah realisasi produksi Tandan Buah Segar (TBS)

PT. Adimulia Agrolestari dalam lima tahun terakhir.

**Tabel 4. 1: Data Jumlah Realisasi Produksi TBS Pada PT. Adimulia Agrolestari**

Tahun	Jumlah Realisasi Produksi (TBS/ton)
2020	15.628.350
2021	11.974.520
2022	9.352.713
2023	14.795.421
2024	16.758.211

Sumber data : PT. Adimulia Agrolestari Tahun 2024

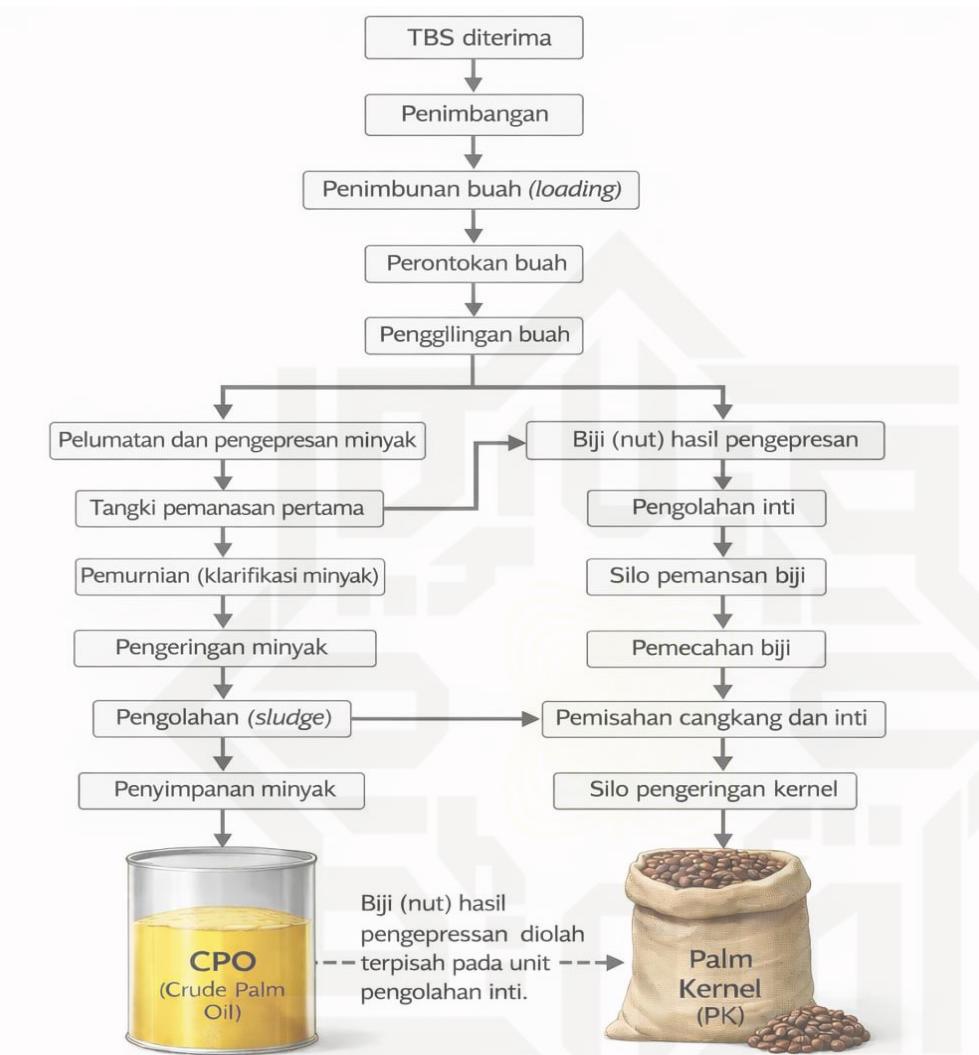
Berdasarkan tabel 4.1, realisasi produksi Tandan Buah Segar (TBS) PT. Adimulia Agrolestari pada tahun 2020 hingga 2024 mengalami fluktuasi. Produksi TBS mengalami penurunan dari tahun 2020 ke tahun 2021 dan kembali menurun pada tahun 2022. Selanjutnya, meningkat pada tahun 2023 dan mencapai nilai tertinggi pada tahun 2024. Kondisi ini mencerminkan adanya peningkatan kinerja produksi perusahaan pada tahun-tahun terakhir.

Adapun tahapan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) meliputi pemanenan buah, pengangkutan ke pabrik, serta proses pengolahan lanjutan hingga menghasilkan Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK). Alur proses tersebut disajikan pada gambar 4.1.

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.

Gambar 4. 2 Alur Proses Pengolahan Tandan Buah Segar (TBS)



Sumber data : PT. Adimulia Agrolestari Tahun 2024

Pada gambar 4.2 menggambarkan tahapan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) di pabrik kelapa sawit yang dimulai dari proses penerimaan dan penimbangan bahan baku, kemudian dilanjutkan dengan penimbunan, perontokan, serta penggilingan buah. Hasil penggilingan selanjutnya dipisahkan ke dalam dua jalur proses, yaitu pengolahan minyak yang menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan pengolahan biji (nut) yang menghasilkan *Palm Kernel* (PK).

Namun, dalam penelitian ini pembahasan difokuskan pada Tandan Buah Segar (TBS) sebagai bahan baku utama, sehingga tahapan lanjutan pengolahan CPO dan Palm Kernel (PK) tidak dibahas secara mendalam. Penyajian gambar ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai alur proses pengolahan TBS di pabrik kelapa sawit.



**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.

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.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan teori yang didukung oleh temuan penelitian terkait pengaruh fasilitas kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas dan semangat kerja karyawan di PT Adimulia Agrolestari, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, seperti peralatan kerja, alat pelindung diri, serta fasilitas pendukung lainnya, mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan merasakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah mendukung kelancaran aktivitas kerja, sehingga menumbuhkan rasa nyaman dan antusiasme dalam melaksanakan tugas. Fasilitas kerja yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai penunjang teknis, tetapi juga sebagai faktor motivasional yang meningkatkan semangat kerja.

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam

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.

menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Sikap kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Meskipun secara deskriptif sikap kerja karyawan tergolong baik, hasil pengujian menunjukkan bahwa sikap kerja belum mampu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kerja perlu didukung oleh faktor lain agar dapat berdampak nyata pada peningkatan produktivitas.

5. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sikap kerja yang positif, seperti kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, kejujuran, dan kerja sama, mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Sikap kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias.

6. Semangat kerja memediasi secara signifikan hubungan antara fasilitas kerja dan produktivitas kerja. Fasilitas kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial yang menjembatani pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.

Semangat kerja memediasi secara signifikan hubungan antara sikap kerja dan produktivitas kerja. Mengingat pengaruh langsung sikap kerja terhadap produktivitas kerja tidak signifikan, namun pengaruh tidak langsung melalui semangat kerja signifikan, maka semangat kerja berperan sebagai variabel

#### 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.

mediasi. Dengan demikian, sikap kerja akan berdampak pada produktivitas kerja apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan terlebih dahulu.

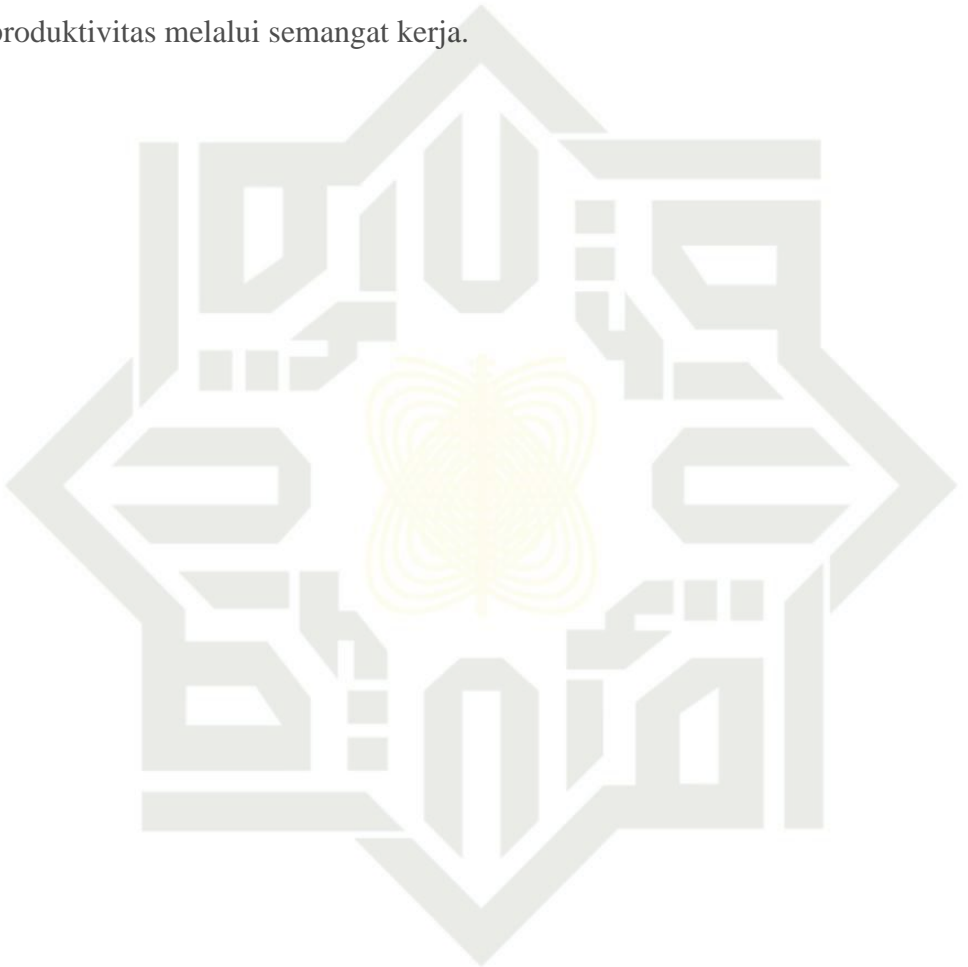
## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

Bagi PT. Adimulia Agrolestari, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan perhatian terhadap fasilitas kerja dan semangat kerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan, alat pelindung diri, dan fasilitas pendukung lainnya, diharapkan dapat terus dievaluasi dan ditingkatkan agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap diyakini dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja serta menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi. Perusahaan diharapkan dapat terus mendorong sikap kerja yang positif melalui pembinaan sehari-hari dan penerapan budaya kerja yang kondusif. Sikap kerja yang baik diyakini berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, yang selanjutnya dapat mendukung produktivitas karyawan. Selain itu, menjaga transparansi terkait kebijakan, fasilitas, dan insentif diharapkan dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi variabel mediasi lain selain semangat kerja dalam hubungan antara fasilitas kerja, sikap kerja, dan produktivitas kerja. Hal ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-

faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Dan untuk peneliti yang akan datang sebaiknya menggunakan lingkup populasi yang lebih luas dan beragam, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik dan representatif mengenai pengaruh fasilitas kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas melalui semangat kerja.



UIN SUSKA RIAU

**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.

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 PUSTAKA

- Adila, A., & Pintauli, R. F. (2023). Mengungkap Hubungan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 232–241. <https://doi.org/10.29407/Jse.V6i2.239>
- Afarisyi, S. (2021). Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 1–17.
- Aisya Ratna Dila P, Tarsisius Timuneno, C. S. M. (2020). *Karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende The Influence Of Work Facilities And Work Motivation On Work*. 1313–1329.
- Asir, M., Lembaga, P., Dan, P., Profesi, P., & Makassar, I. (2022). *E-Book Manajemen Sdm* (Issue June).
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Cv. Athra Samudra.
- Astawa, I. P. P., & Puja, I. M. S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bali Silent Retreat Di Penebel, Tabanan*. 5(1), 64–72.
- Bahrin, M., Majdir, S., & Samsuddin, H. (2023). The Influence Of Innovation, Work Enthusiasm And Work Facilities On Employee Quality At The Ministry Of Religion Office Muara Enim District. *Journal Of Indonesian Management*, 3(4), 705–712. <https://doi.org/10.53697/Jim.V3i4.1529>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Wellbeing, Iii*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.Wbwell019>
- Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maheri Laksono, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230. <https://doi.org/10.59024/Jumek.V2i1.296>
- Devi, R., Amanda, A., & Mandasari, V. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Jawa Barat, Indonesia Dengan Pendekatan Causal Loop Diagram. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 28(1), 108–121. <https://doi.org/10.31315/Paradigma.V28i1.11484>
- Doni, E., & Iswandi, I. (2016). Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Di Kota Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 05, 49–53.

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.

- Dh, Prof. Siswoyo Haryono, M. M. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel Pls*. Pt. Intermedia Personalia Utama.
- Dh, Izzati, M.Psi, P., & Mulyana, M.Psi, P. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. *Bintang Surabaya*, 172.
- Edmonda, J. (2017). Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Kesehatan Masyarakat*.
- Eko Mawardi, D., Zaharuddin, Z., & Adiputra, I. G. (2025). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Kawai Nip Cikarang Bekasi. *Jurnal Impresi Indonesia*, 4(9), 3571–3579. <https://doi.org/10.58344/Jii.V4i9.7005>
- Erin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan I. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. File:///C:/Users/Rizky Fauziah/Downloads/429-1114-1-Sm.Pdf
- Farisi, S., Muslih, Siswadi, Y., & Arif, M. (2024). Factor Affecting Work Engagement, Affective Commitment, And Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 28(2), 293–317. <https://doi.org/10.24912/Jm.V28i2.1817>
- Fasilitas Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Mandiri, P. C., & Akila, P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja (Akila)*. 290–307. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/ekonomika/index>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 4.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Herzberg, F. (1966). *Work And The Nature Of Man*. World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Negeri, P., Sekretariat, S., Kota, P., Parawu, E., Rahmat, N. B., Makassar, U. M., Kerja, P., & Kerja, S. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(2), 419–428.
- Irfan, Kamaruddin, & Baharuddin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(6), 105–117.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi

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 satu 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.

Kasus. In *Bookchapter*.

Komangadityasuryanegara<sup>1</sup>, Nafilatulfitri<sup>2</sup>, Fresvianjenrivo<sup>3</sup>, R. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.

Kristanti, Et Al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Drs. Marto Silalahi* (Vol. 01).

Liana, S., Ulya, B., & Srimulat, F. E. (2025). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Asda Perkebunan Aek Buru Selatan*. 5, 2316–2329.

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.598>

Maliah, M., Damayanti, R., Heryati, H., & Saputra, E. (2023). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan Pada Pt. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Ppi). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 104–119. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V20i1.11513>

Manik, D. K., Harahap, K., Utara, K., & Medan, I. (2024). Pengaruh Work Attitude, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt Bank Btn Kc Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 331–340. <https://teewanjournal.com/index.php/peng>

Marhadi, M. Q. A., Sulistyandari, & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 948–964.

Mariati, M. (2024). *Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Mister Burger Pelita Harapan Indonesia The Influence Of Work Attitudes , Quality Of Work , Skills , And Efficiency On Work Productivity Of Employees In Production At Pt Mister Burger Pelita Harapan Indonesia*. 2019.

Muda, V. A., Carcia, M. S. M., & Muda, M. S. (2021). Pengaruh Sikap Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Wulanggintang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7), 221. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5707241>

Muliadi, M. (2019). Increasing Employee Work Productivity Through Work Morale. *Tasamuh: Jurnal Studi Islam*, 11(1), 87–104.

Muthi'atul Khasanah, & Nur Faizatur Rizqi. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hidayah Tegal. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(2), 190–207. <https://doi.org/10.58192/Wawasan.V1i2.645>

Nabila, A., & Fu'ad, N. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Cv. X). *Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technology*, 1–16. <https://journal.unimma.ac.id>

Nurmalia, R. A. H. J. D. (2023). Analysis Of Work Attitudes And Work Discipline On Work Productivity Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(1), 87–92. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Oktafien Dan Tjutju Yuniarsih, S. (2017). Effect Of Quality Of Work Life, Organization Communication, Work Satisfaction And Work Discipline To Employee Performance (Study In Pnsd In Bandung City Government). *Jl. Dr. Setiabudhi No. 229 Kota Bandung Telp*, 20(2), 2013163.

Pratiwi, A., & Pemasari, R. Intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14–26. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>

Putley, Z., Lesnussa, Y. A., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). Structural Equation Modeling (Sem) Untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, Dan Keselamatan Terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Ambon. *Indonesian Journal Of Applied Statistics*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.13057/ijas.V4i1.45784>

Putra, M. E. N., Moeins, A., & Kasmir. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Prima Utama. *Magma*, 4(1), 30–35.

Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 31(2), 56–68.

Rahim, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jambi Kantor Cabang Sarolangun (*Doctoral Dissertation, Universitas Jambi*).

Rahman, T. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Pubbis*, 5(2), 147–160. <https://doi.org/10.35722/pubbis.V5i2>

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.

- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls*. Andi.
- Saputra, F. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 1(4), 165–175. <https://doi.org/10.38035/Jgsp.V1i4.172>
- Saputra, F., Ali, H., Hadita, H., Sawitri, N. N., & Navanti, D. (2024). *Analisis Work Life Balance Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Inovon Digital Nusantara*. 2(4), 260–279.
- Sari, Y., & Rahmarisa, F. (2023). *Manajemen Dan Bisnis Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 5(1), 6–14.
- Septiady, A., & Padilah, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Haleyora Power Area. *Ekonomi Bisnis*, 28(1), 122–134. <https://doi.org/10.33592/Jeb.V28i1.2409>
- Serthika Putri, D., Mustika, N., & Rini Widyawati, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. *Jurnal Emas*, 4(12), 227–236.
- Simanjuntak, F., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). The Impact Of New Ways Of Working On Employee Well-Being Through Engagement And Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis*, 5(2), 29–44. <https://doi.org/10.25077/Mssb.5.2.29-44.2024>
- Stana, Y. A. I., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Kai. *Jurnal Ilmu Dan Riset* .... <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5913>
- Sugiyono, P. D. (2018a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Sopranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Skripsi Dan Disertasi Edisi 5*. Mitra Wacana Media.
- Sopriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

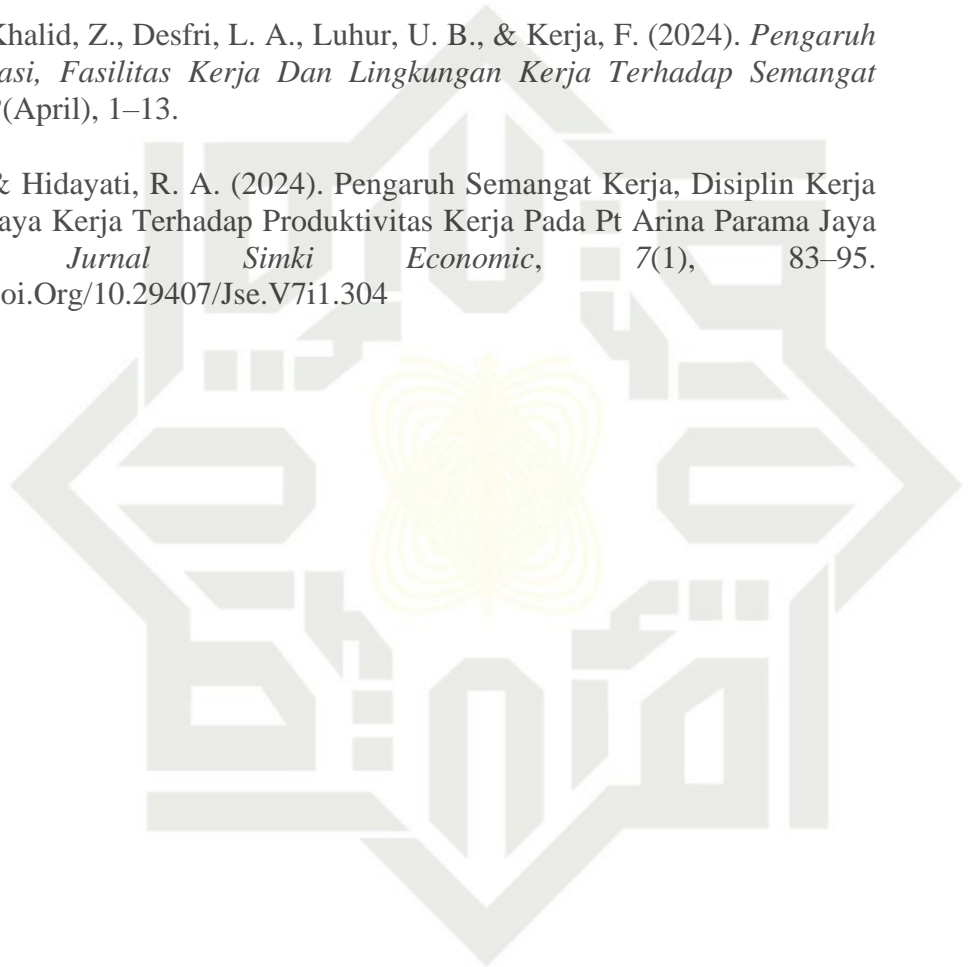
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Prihartiningsih, H., & Komala, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *Jueb : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 54–60. <https://doi.org/10.57218/Jueb.V1i4.597>

Tomirwan Trisnanto, Istiatin, E. K. (2020). Edunomika – Vol. 04, No. 02 (Agustus 2020). *Ilmu Ilmiah Edunomika*, 04(02), 543–555.

Utami, I. T., Khalid, Z., Desfri, L. A., Luhur, U. B., & Kerja, F. (2024). *Pengaruh Komunikasi, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. 22(April), 1–13.

Zakariya, I., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Arina Parama Jaya Gresik. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 83–95. <https://doi.org/10.29407/Jse.V7i1.304>



UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Izin Riset Penelitian

#### 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.



**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 Taahmadan Tampar, Pekanbaru 28298 PO Box 1094 Telp: 0761-562051  
 Fax: 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: fekonososi@uin-suska.ac.id

---

Nomor	: B-7647/Un.04/F.VII/PP.00.9/#11#/2025	24 November 2025
Sifat	: Biasa	
Lampiran	: -	
Hal	: <b>Mohon Izin Riset</b>	

Yth. Kepala Pimpinan  
 PT. Adimulia Agrolestari  
 Jl desa Suka maju Kec. Singingi Hilir,  
 kab kuantan singingi.29560

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama	: Shofi Ayuningsih
NIM.	: 12170120027
Jurusan	: Manajemen
Semester	: IX (Sembilan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,



**Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak**  
 NIP. 19740412 200604 2 002



## Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari

Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi

*Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Nama saya Shofi Ayuningsih, mahasiswa strata 1 Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang mengumpulkan data untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul ***“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi”***. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan **Bapak/Ibu** untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan. Saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu agar dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan semua dengan kondisi yang dirasakan. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk **kepentingan akademik serta pengembangan ilmu pengetahuan.**

Atas perhatian dan kesediaan **Bapak/Ibu** dalam membantu penelitian ini

Hormat Saya,

UIN SUSKA RIAU

Shofi Ayuningsih

### 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.


**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.

## PETUNJUK PENGISIAN

Isilah identitas Bapak / Ibu / Saudara (i) dengan benar pada tempat jawaban yang telah disediakan.

Pilihlah dan berilah tanda centang (✓) jawaban Bapak / Ibu / Saudara (i) yang dianggap benar dan sesuai.

Terdapat 5 alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan Bapak / Ibu / Saudara (i) pada pernyataan-pernyataan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

CS : Cukup Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

### A : IDENTITAS RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_ (Boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Umur :  < 20 Tahun  31- 40 Tahun  
 21 - 30 Tahun  > 40 Tahun

Pendidikan Terakhir :  Sekolah Menengah Atas (SMA)  Magister (S2)  
 Diploma (D3)  Doktoral (S3)  
 Sarjana (S1)  Lainnya \_\_\_\_\_

Lama Bekerja :  < 1 Tahun  
 1-3 Tahun  
 > 3 Tahun

Status Perkawinan :  Belum menikah  Menikah

## B. DAFTAR PERNYATAAN

A. PRODUKTIVAS (Y)						
Tandailah bagian yang paling menggambarkan kesadaran yang Anda miliki berkaitan dengan Produktivitas						
Sejauh mana anda setuju dengan pernyataan berikut ?		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</b>						
1	Saya memahami prosedur kerja yang berlaku diperusahaan					
2	Saya mengetahui cara menggunakan alat kerja dengan benar					
3	Saya memahami tugas yang dibebankan kepada saya					
<b>Kemampuan (<i>abilities</i>)</b>						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Saya mampu beradaptasi dengan tingkat peralatan kerja					
<b>Keterampilan (<i>skill</i>)</b>						
1	Saya teliti dalam melakukan setiap langkah pekerjaan					
2	Saya terampil dalam melaksanakan tugas dengan cepat dan hasil yang rapi					
3	Saya terampil dalam menggunakan peralatan atau mesin kerja					
<b>Sikap (<i>attitudes</i>)</b>						
1	Saya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja					
2	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan, meskipun pekerjaan itu banyak					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					

### 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi 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>B. Fasilitas Kerja (X1)</b>						
Tandailah bagian yang paling menggambarkan kesadaran yang Anda miliki berkaitan dengan Fasilitas Kerja						
<b>Sejauh mana anda setuju dengan pernyataan berikut ?</b>		<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>CS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
<b>Fasilitas alat kerja</b>						
	Perusahaan menyediakan alat kerja yang berfungsi dengan baik untuk menunjang kelancaran pekerjaan saya					
	Perusahaan segera mengganti alat kerja yang rusak agar pekerjaan tidak terhambat					
	Alat kerja yang tersedia mempermudah saya menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat					
<b>Fasilitas Perlengkapan</b>						
1	Fasilitas seperti meja, kursi, dan alat komunikasi berada dalam kondisi yang nyaman dan layak pakai					
2	Perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sarung tangan, dan sepatu safety yang layak					
3	Perusahaan menyediakan perlengkapan kerja yang lengkap sesuai kebutuhan pekerjaan					
<b>Fasilitas Sosial</b>						
	Perusahaan menyediakan kantin dan tempat istirahat di perusahaan					
	Perusahaan menyediakan tempat olahraga seperti lapangan sepak bola dan voli					
	Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang layak					

**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.

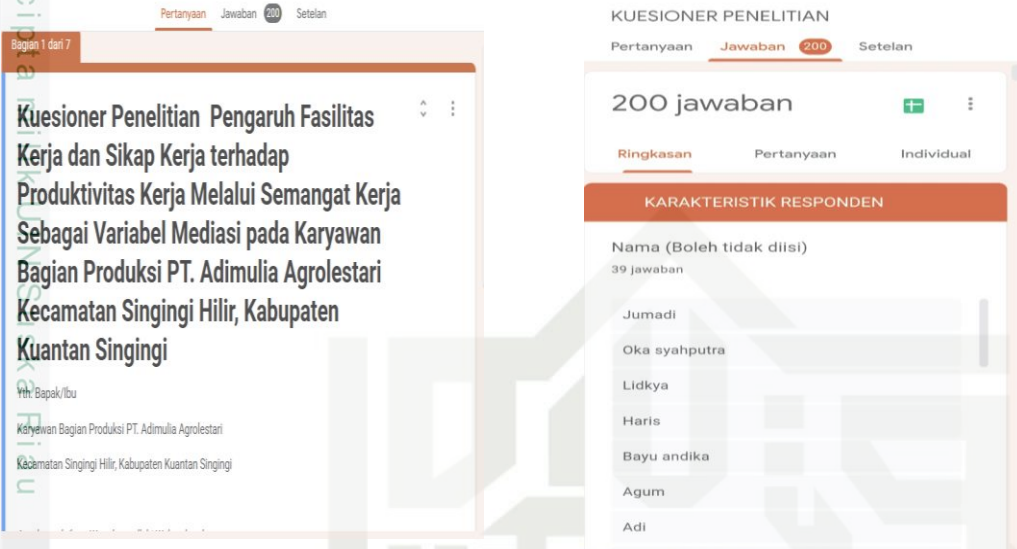
<b>C. Sikap Kerja (X2)</b>						
Tandailah bagian yang paling menggambarkan kesadaran yang Anda miliki berkaitan dengan Sikap Kerja						
<b>Sejauh mana anda setuju dengan pernyataan berikut ?</b>		<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>CS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
<b>Kepatuhan dan ketentuan terhadap peraturan</b>						
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja					
3	Saya tidak melanggar peraturan meskipun tidak diawasi atasan					
<b>Kejujuran</b>						
1	Saya selalu melaporkan hasil kerja dengan jujur dan transparan					
2	Saya menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan atau rekan kerja					
3	Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan yang saya buat					
<b>Tidak diskriminatif</b>						
1	Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan adil tanpa membedakan latar belakang					
2	Saya menghargai pendapat dan kontribusi rekan kerja dalam tim					
3	Saya menghormati rekan kerja tanpa melihat jabatan atau posisi					
<b>Inisiatif dalam bekerja</b>						
1	Saya berinisiatif untuk membantu rekan kerja tanpa menunggu perintah atasan					
2	Saya berusaha mencari cara baru agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien					
3	Saya menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan					

**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>D. Semangat Kerja (Z)</b>						
Tandailah bagian yang paling menggambarkan kesadaran yang Anda miliki berkaitan dengan Semangat Kerja						
<b>Sejauh mana anda setuju dengan pernyataan berikut ?</b>		<b>SS (5)</b>	<b>S (4)</b>	<b>CS (3)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>STS (1)</b>
<b>Absensi atau kehadiran</b>						
1	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya merasa senang bekerja setiap hari					
3	Saya menjaga kedisiplinan waktu dalam bekerja					
4	Saya tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
<b>Kerjasama</b>						
1	Saya menjalin hubungan harmonis yang baik dengan sesama rekan kerja					
2	Dalam menyelesaikan tugas, saya dan rekan kerja bekerja sama dan saling membantu					
3	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja untuk memajukan tujuan perusahaan					
<b>Kepuasan kerja</b>						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
2	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan					
3	Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh atasan					
4	Saya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

### Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian G.Form



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Lampiran 4 : Tabulasi Data**

NO	TABULASI DATA								
	Fasilitas Kerja								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	5	4	4	5
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	5	5	5	4	5
18	5	5	4	5	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	5	5	4	4	4	5
24	5	5	5	5	4	5	5	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	4	4	5	4	4	4
27	5	4	5	5	4	5	4	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	4	5	4	4
31	5	4	4	5	5	4	4	4	4
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4

- 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

NO	Fasilitas Kerja								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4
38	5	4	5	5	4	5	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	5	5	5	5	5	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	5	5	5	4	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5
65	4	4	4	4	4	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	5	5	5	5
68	5	5	5	5	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	5	5	5

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

NO	Fasilitas Kerja								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
75	4	4	4	5	4	4	4	4	4
76	5	5	5	4	4	4	4	4	4
77	5	4	4	4	4	4	4	4	4
78	5	5	5	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	5	5	5	4	4	5	5	4
82	5	5	5	4	5	5	5	4	5
83	5	5	5	4	5	5	4	4	5
84	5	4	5	5	5	5	5	4	5
85	5	5	5	5	4	5	5	5	5
86	5	5	5	5	4	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	5	5	5
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	5	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	5	5	5	4	4	4	4	4	4
92	5	5	5	5	5	5	4	4	4
93	5	5	5	4	4	4	4	4	4
94	5	5	5	4	4	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5	5	4	4	4
96	5	5	5	4	4	4	4	4	4
97	5	5	5	4	4	4	4	4	4
98	5	5	5	5	4	4	4	4	4
99	5	5	5	4	5	5	5	4	5
100	4	4	4	5	5	4	5	4	4
101	5	5	5	4	4	4	4	4	4
102	5	5	5	5	4	4	4	4	5
103	5	5	4	5	5	5	4	5	4
104	5	5	4	4	5	4	5	5	5
105	5	5	5	5	4	5	5	5	5
106	5	5	5	4	4	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	5	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	4	5	5	5	5	5	4
110	5	4	5	5	5	5	4	4	5
111	5	5	4	5	5	5	5	4	5
112	5	5	5	4	5	4	5	4	4

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

TABULASI DATA

Fasilitas Kerja

NO	Fasilitas Kerja								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
113	5	5	5	5	5	4	4	5	5
114	5	5	5	5	4	5	5	4	4
115	5	5	5	5	5	5	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	5	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	4	4	4	5	5	4	4	4	4
131	5	5	4	4	4	4	4	4	4
132	5	5	4	4	5	4	4	4	4
133	5	5	5	5	5	4	5	4	4
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4
135	4	4	4	5	4	4	4	4	4
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	4	4	4	4
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	5	4	4	5	5	4	4	4	4
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	5	5	5	5	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	5	5	5	5	5	5	5	4	4
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4

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

Fasilitas Kerja

NO	Fasilitas Kerja								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	5	5	5	5	5	4	4	4	4
160	5	5	5	5	5	5	4	4	4
161	5	5	4	4	4	4	4	4	4
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	5	5	5	5	4	4	4	4	4
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	5	5	5	5	5	4	4	4	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	5	5	5	5	5	5	5	5	5
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4
179	5	4	4	5	5	5	4	4	5
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4
183	5	5	5	5	4	5	5	5	4
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5

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 satu 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

NO	Fasilitas Kerja								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5
190	4	4	4	4	4	4	4	4	4
191	5	4	5	5	4	5	4	5	4
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5
193	5	5	5	5	5	5	5	5	5
194	5	5	5	5	5	5	5	4	4
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5
196	5	5	5	5	5	5	5	5	5
197	5	5	5	5	5	5	5	5	5
198	5	5	5	5	5	4	5	5	5
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5
200	5	5	5	5	5	5	5	5	5

TABULASI DATA

NO	Sikap Kerja											
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
12	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

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

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
44	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
49	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
69	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
70	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
74	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
76	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
78	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
79	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
81	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
84	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
86	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
88	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
89	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
90	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
92	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
94	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
95	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
96	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
97	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
98	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
99	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
100	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
101	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
102	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
103	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
104	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
105	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
106	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
108	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
109	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
110	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
111	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
113	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
114	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
115	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5

119	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
120	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
121	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
122	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
126	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
127	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
128	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
129	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
130	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
131	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
132	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
133	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
134	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
135	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
138	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
142	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
158	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
160	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
161	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
162	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
163	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5

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

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu 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.

166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
183	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
184	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
186	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
189	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
190	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
191	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
193	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
194	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
196	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
198	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
199	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

TABULASI DATA												
NO	Produktivitas Kerja											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

TABULASI DATA

NO	Produktivitas Kerja											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
11	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
18	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

1. Diarangi 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

Hak Cipta No	Produktivitas Kerja											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4

1. Diarangi 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

Hak Cipta NO	Produktivitas Kerja											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
82	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
85	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
87	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
94	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
97	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
98	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
99	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
100	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
101	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
103	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
104	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
105	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
106	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
108	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
110	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
111	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
114	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
115	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
116	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

1. Diarangi 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

Hak Cipta No	Produktivitas Kerja											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
131	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

1. Diarangi 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

Hak Cipta NO	Produktivitas Kerja											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
158	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
183	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
184	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
186	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
190	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
191	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
193	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

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

TABULASI DATA

NO	Produktivitas Kerja											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
196	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
197	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
198	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
200	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4

TABULASI DATA

NO	Semangat Kerja										
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
16	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

1. Diarangi 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.

67	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
69	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
76	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
81	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
82	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
84	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
85	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
87	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
91	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
92	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
93	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
97	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
98	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
99	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
102	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
103	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
104	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
105	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
106	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4



108	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
110	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
111	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
112	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
113	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
114	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
115	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
131	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
132	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
133	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
135	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
142	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
145	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
146	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

**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.



149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
158	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
183	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
184	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
186	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
189	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5

**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.

190	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
191	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
193	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
196	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
197	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
198	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
199	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4

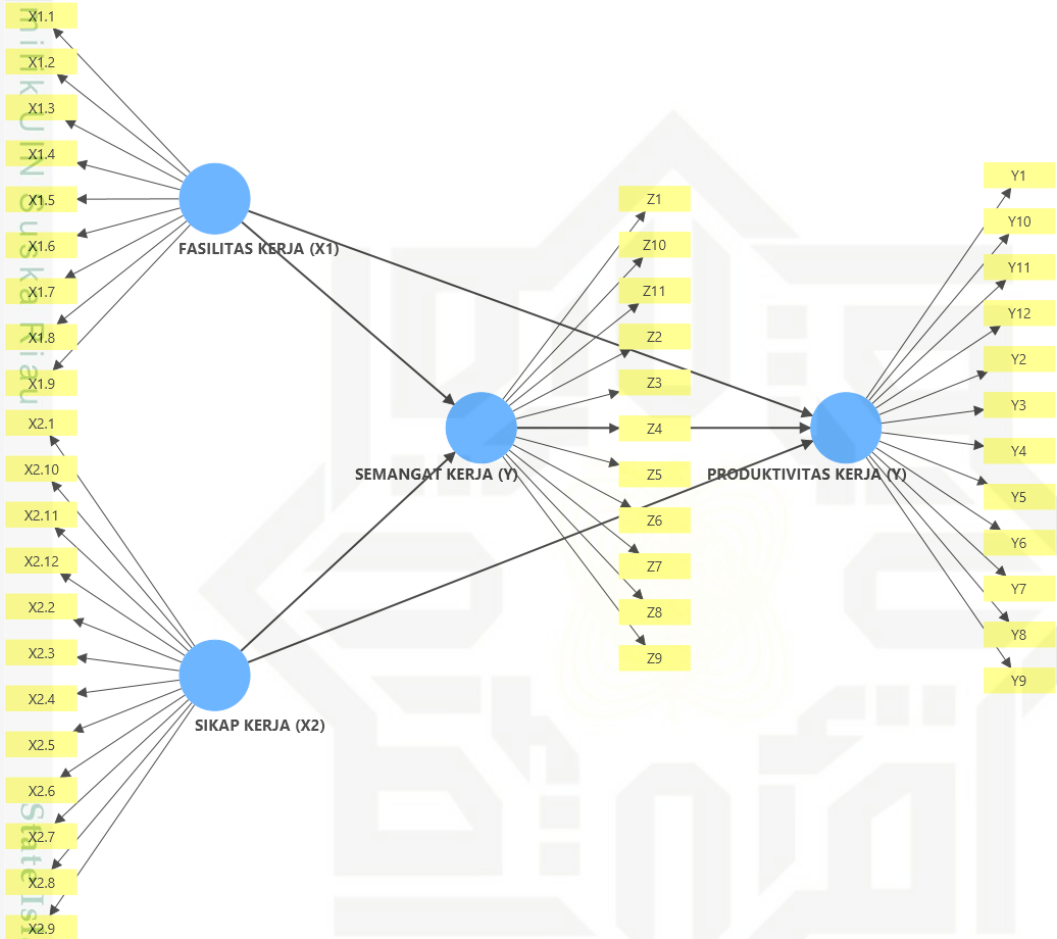


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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.

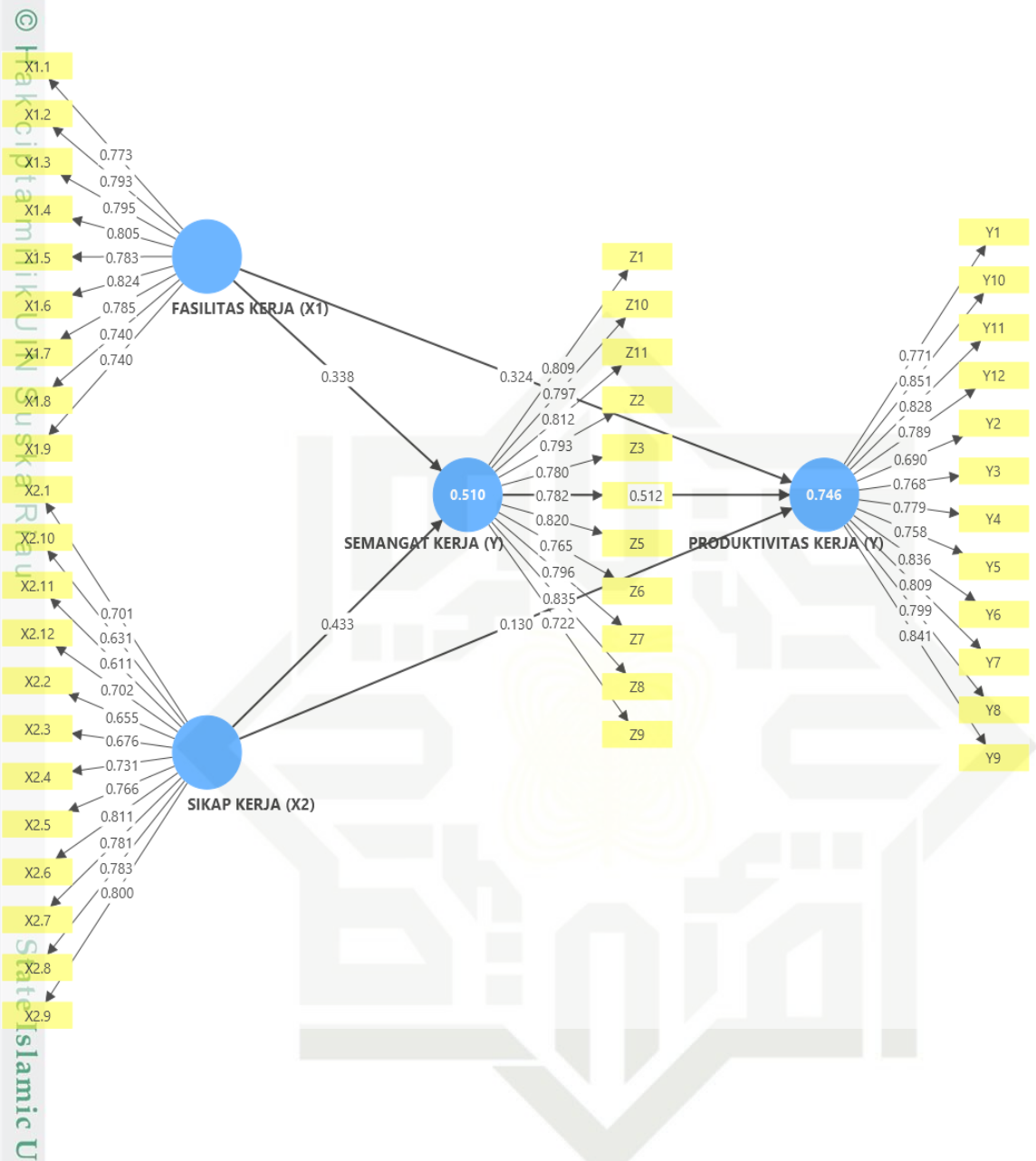
**Lampiran 5 : Hasil Output Smart PLS**

**Gambar Model PLS**



**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.



**Outer Loadings**

	Fasilitas Kerja (X1)	Sikap Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Semangat Kerja (Z)
X1.1	0,773			
X1.2	0,793			
X1.3	0,795			
X1.4	0,805			
X1.5	0,783			
X1.6	0,824			
X1.7	0,785			
X1.8	0,740			

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dan Lindang Undang-Undang

	Fasilitas Kerja (X1)	Sikap Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Semangat Kerja (Z)
X1.9	0,740			
X2.1		0,701		
X2.10		0,631		
X2.11		0,611		
X2.12		0,702		
X2.2		0,655		
X2.3		0,676		
X2.4		0,731		
X2.5		0,766		
X2.6		0,811		
X2.7		0,781		
X2.8		0,783		
X2.9		0,800		
Y1			0,771	
Y10			0,851	
Y11			0,828	
Y12			0,789	
Y2			0,690	
Y3			0,768	
Y4			0,779	
Y5			0,758	
Y6			0,836	
Y7			0,809	
Y8			0,799	
Y9			0,841	
Z1				0,809
Z10				0,797
Z11				0,812
Z2				0,793
Z3				0,780
Z4				0,782
Z5				0,820
Z6				0,765
Z7				0,796
Z8				0,835
Z9				0,722

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.

### Construct Reability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kerja (X1)	0,921	0,922	0,934	0,612
Sikap Kerja (X2)	0,917	0,919	0,929	0,524
Produktivitas Kerja (Y)	0,946	0,947	0,953	0,631
Semangat Kerja (Z)	0,941	0,941	0,949	0,628

### R-Square

	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Kerja (Y)	0,746	0,742
Semangat Kerja (Z)	0,510	0,505

### F-Square

	X1.	X2	Y	Z
X1.			0,184	0,116
X2			0,028	0,190
Y				
Z			0,506	

### Fornell-Larcker Criterion

	X1.	X2	Y	Z
X1.	0,782			
X2	0,710	0,724		
Y	0,746	0,704	0,794	
Z	0,645	0,673	0,808	0,792

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.

*Cross Loadings*

	FASILITAS KERJA (X)	SIKAP KERJA (X2)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	SEMANGAT KERJA (Z)
X1.1	0,773	0,574	0,579	0,533
X1.2	0,793	0,580	0,597	0,542
X1.3	0,795	0,554	0,593	0,532
X1.4	0,805	0,553	0,625	0,483
X1.5	0,783	0,508	0,531	0,443
X1.6	0,824	0,566	0,629	0,522
X1.7	0,785	0,550	0,532	0,464
X1.8	0,740	0,521	0,550	0,474
X1.9	0,740	0,583	0,602	0,536
X2.1	0,659	0,701	0,612	0,511
X2.10	0,411	0,631	0,461	0,412
X2.11	0,467	0,611	0,484	0,467
X2.12	0,407	0,702	0,476	0,422
X2.2	0,695	0,655	0,601	0,593
X2.3	0,738	0,676	0,617	0,642
X2.4	0,344	0,731	0,377	0,367
X2.5	0,370	0,766	0,385	0,389
X2.6	0,415	0,811	0,463	0,465
X2.7	0,424	0,781	0,415	0,433
X2.8	0,438	0,783	0,469	0,458
X2.9	0,508	0,800	0,549	0,493
Y1	0,655	0,642	0,771	0,699
Y10	0,620	0,544	0,851	0,684
Y11	0,573	0,555	0,828	0,632
Y12	0,549	0,538	0,789	0,621
Y2	0,583	0,588	0,690	0,587
Y3	0,645	0,628	0,768	0,668
Y4	0,614	0,545	0,779	0,651
Y5	0,605	0,515	0,758	0,658
Y6	0,611	0,555	0,836	0,643
Y7	0,557	0,548	0,809	0,593
Y8	0,524	0,503	0,799	0,601
Y9	0,542	0,520	0,841	0,632
Z1	0,518	0,608	0,616	0,809
Z10	0,511	0,492	0,683	0,797

**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.

	FASILITAS KERJA (X)	SIKAP KERJA (X2)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	SEMANGAT KERJA (Z)
Z11	0,544	0,517	0,694	0,812
Z2	0,509	0,556	0,599	0,793
Z3	0,512	0,562	0,599	0,780
Z4	0,486	0,547	0,627	0,782
Z5	0,556	0,543	0,653	0,820
Z6	0,534	0,515	0,646	0,765
Z7	0,480	0,504	0,632	0,796
Z8	0,532	0,521	0,691	0,835
Z9	0,436	0,504	0,593	0,722

**Path Coefficients**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Fasilitas Kerja (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,324	0,329	0,076	4,271	0,000
Fasilitas Kerja (X1) -> Semangat Kerja (Z)	0,338	0,338	0,081	4,185	0,000
Semangat Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,512	0,510	0,091	5,647	0,000
Sikap Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,130	0,127	0,070	1,857	0,063
Sikap Kerja (X2) -> Semangat Kerja (Z)	0,433	0,436	0,072	6,000	0,000


**Specific Indirect Effect**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Sikap Kerja (X2) -> Semangat Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,222	0,222	0,055	3,995	0,000
Fasilitas Kerja (X1) -> Semangat Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,173	0,171	0,048	3,570	0,000

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Lampiran 6 : Pembimbing Skripsi**



**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 Taatmadani Tampan, Pekanbaru 28299 P3 Box 1094 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Website: uin-suska.ac.id | email: fekon@uin-suska.ac.id

---

Nomor : B-6504/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/10/2025	13 Oktober 2025
Sifat : Biasa	
Lampiran : -	
Perihal : <b>Bimbingan Skripsi</b>	

**Yth. Nurlasera, S.E., M.Si.**  
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	: Shofi Ayuningsih
NIM	: 12170120027
Jurusan	: Manajemen
Semester	: IX (sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ADIMULIA AGROLESTARI KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI"**. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I,



**Dr. Nurlasera, S.E., M.Si.**  
NIP. 19730601 200710 2 003

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

---

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.  
Token : a2zqaw3n

Dipindai dengan ComScanner



**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 7 : Izin Selesai Penelitian**



**PT. ADIMULIA AGROLESTARI**  
PERKEBUNAN DAN PABRIK KELAPA SAWIT

**SURAT KETERANGAN**  
No : 355/AA-HRD/S.Ket./2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Bagian HRD & GA PT. Adimulia Agrolestari Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SHOFI AYUNINGSIH  
NIM : 12170120027  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas : UIN SUSKA RIAU

Benar telah melakukan Riset pada PT. Adimulia Agrolestari.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Sei Teso, 02 Desember 2025

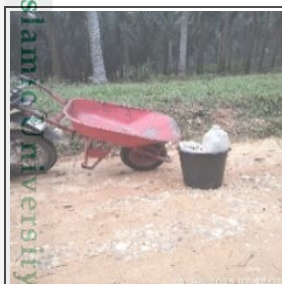
Demikian kami,  
  
EL Kasvidi  
Kabag. HRD & GA

C.c : File

**Lampiran 8 : Dokumentasi**

**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.



Gerobak	Kampak Buah	Gancu	Egrek dan Pipa
---------	-------------	-------	----------------

#### 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 PENULIS

Shofi Ayuningsih, lahir di Kampar pada tanggal 19 Mei 2003. Penulis adalah anak dari pasangan Bapak Slamet Santoso dan Ibu Kusminah. Penulis mengawali jenjang Pendidikan di SDN 009 Gunung Mulya dan lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Gunung Sahilan dan lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Handayani Pekanbaru dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021, penulis diterima sebagai mahasiswa Strata (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jalur SNMPTN jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan menamatkan pada tahun 2026. Penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Pekanbaru. Kemudian penulis melaksanakan Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Muara Bahan, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi. Selama menjalani masa perkuliahan, penulis memperoleh banyak pengalaman yang sangat berharga, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Penulis melaksanakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi*” pada tahun 2025-2026 sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.M).

UIN SUSKA RIAU