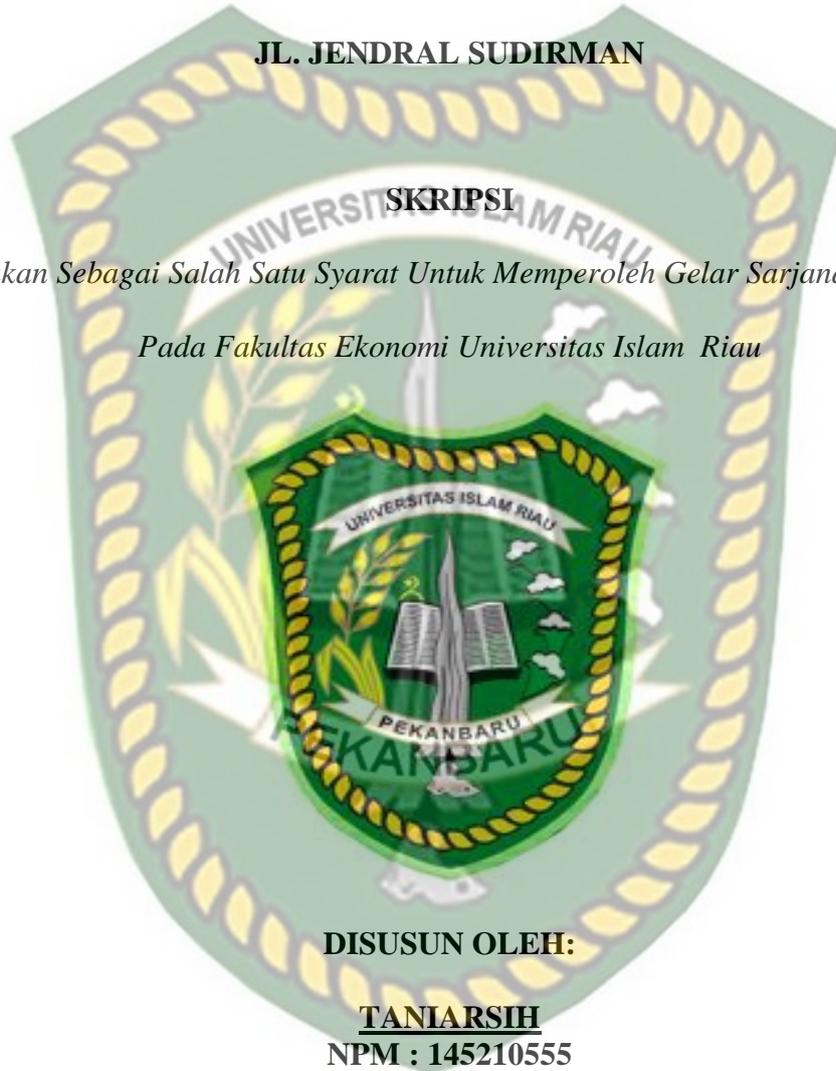


**PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN ANTARAN PADA KANTOR POS**

**JL. JENDRAL SUDIRMAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



**DISUSUN OLEH:**

**TANIARSIH**

**NPM : 145210555**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Taniarsih  
NPM : 145210555  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru

Disahkan :

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Pembimbing II

(H. Suyadi, SE., M.Si)

Mengetahui

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA)

Ketua Program Studi

( Abd. Razak Jer, SE. MM )



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Marpoyan Pekanbaru  
Telp.647647 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Nama : Taniarsih  
NPM : 145210555  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Tim Penguji :

1. Hj. Susie Suryani, SE., MM
2. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
3. Azmansyah, SE., M.Econ

Mengetahui :

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Pembimbing II

(H. Suyadi, SE., M.Si)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Taniarsih

Npm : 145210555

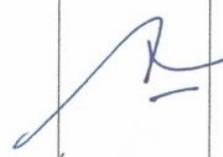
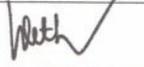
Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

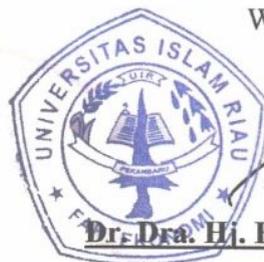
Co. Sponsor : H. Suyadi, SE., M.si

Judul : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Bagian  
Antaran Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru

No	Tanggal	Pembimbing		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	CoSponsor		Sponsor	Co Sponsor
1	13-09-2018	√		- Perbaiki latar belakang, penelitian terdahulu, operasional variabel		
2	07-10-2018		√	- Cari tentang data kinerja karyawan dan beri penjelasan mengenai data kinerja karyawan tersebut		
3	19-11-2018	√		- Acc Seminar Proposal		
4	24-11-2018		√	- Acc Seminar Proposal		

No	Tanggal	Pembimbing		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
5	19-09-2019	√		- Perbaiki kuesioner	<i>Meth</i> ✓	
4	04-10-2019	√		- Perbaiki sejarah singkat perusahaan jangan terlalu panjang - Dibuat penjelasan sedikit terlebih dahulu pada struktur organisasi - Perbaiki kesimpulan dan saran	<i>Meth</i> ✓	
5	10-10-2019		√	- Perbaiki teknik analisis data - Ganti uji t menjadi menentukan nilai epsilon, karna penelitian ini menggunakan metode sensus - Perbaiki hasil penelitian dan pembahasan		<i>R</i>
6	24-10-2019	√		- Acc Seminar Hasil	<i>Meth</i> ✓	
7	25-11-2019		√	- Acc Seminar Hasil		<i>R</i>

Pekanbaru, 16 September 2020  
Wakil Dekan I



*[Signature]*  
**Dr. Dra. Hj. Ellyan Sustraningsih. M.Si**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 P. Marpoyan Pekanbaru Telp 0761-647647

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 3360/KPTS/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Desember 2019, maka pada Hari Sabtu 28 Desember 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Taniarsih   |
| 2. NPM                  | : 145210555   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen SI  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antarana Pada Kantor Pos Jl. Sudirman Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian        | : 28 Desember 2019  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>B<sup>+</sup> / 71,3</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

  
**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

  
**Azmansyah, SE., M.Econ**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Yul Efnita, SE., MM
4. Syaefulloh, SE., M.Si
5. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

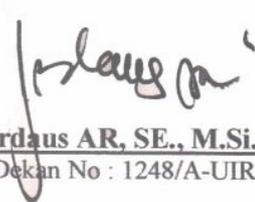
Saksi

1.

  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

Pekanbaru, 28 Desember 2019

Mengetahui  
Dekan,

  
**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**  
Kuasa Dekan No : 1248/A-UIR/5-FE/2019

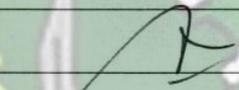
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

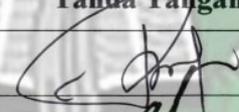
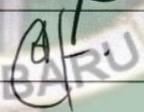
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Taniarsih  
NPM : 145210555  
Program Studi : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran Pada Kantor Pos Jl. Sudirman Pekanbaru  
Hari/Tanggal : Senin, 16 Desember 2019  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	H. Suyadi, SE., M.Si		

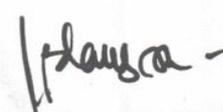
**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		
2	Azmansyah, SE., M.Econ		
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 67 / B )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 16 Desember 2019  
Ketua Prodi

  
**Azmansyah,SE.M.Econ**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

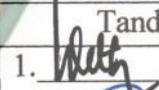
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Taniarsih  
NPM : 145210555  
Judul Proposal : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA  
2. Suyadi, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 29 Mei 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : ~~Jelas~~/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : ~~Jelas~~/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1. 
2.	Suyadi, SE., M.Si		2. 
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		3. 
4.	Drs. Syahdanur., M.Si		4. 
5.	Yul Efnita, SE., MM		5. 
6.	Awliya Afwa, SE., MM		6. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis,

Pekanbaru, 29 Mei 2019  
Sekretaris,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Azmansyah, SE., M.Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 756/Kpts/FE-UIR/2018**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 28 Agustus 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
  2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
    - a. Nomor: 0880/U/1997
    - b. Nomor: 0213/0/1987
    - c. Nomor: 0378/U/1986
    - d. Nomor: 0387/U/1987
  2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
    - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
    - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
  3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
    - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
    - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
    - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing I
2.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Taniarsih  
 N P M : 145210555  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya cabang Pekanbaru.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan, Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
  5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 30 Agustus 2018  
 Dekan  
  
 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية السبوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoayan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut :

Nama : Taniarsih  
NPM : 145210555  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh karakteristik Biografis  
terhadap kinerja karyawan  
bagian antaran Pada kantor Pos Jl.Jendral Sudirman Pekanbaru

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30 %, yaitu 29.. %  
( Dua puluh Sembilan ) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 November 2019  
Ketua Program Studi

Azmansyah, SE., M.Econ

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, September 2020

Saya Yang Membuat Pernyataan



  
TANIARSIH

## ABSTRAK

### PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ANTARAN PADA KANTOR POS JL. JENDRAL SUDIRMAN PEKANBARU

Oleh

**TANIARSIH**

**145210555**

Penelitian ini ditujukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan bagian antaran pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dengan menggunakan metode sensus. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner penelitian kemudian di tabulasikan dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) bahwa keeratan hubungan antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru berada pada kategori kuat. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel karakteristik biografis determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,465 atau 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian. Terlihat bahwa besarnya pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan bagian antaran pada kantor pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru adalah sebesar 73,1%.

**Kata Kunci :** *Karakteristik Biografis, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

### INFLUENCE OF BIOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DELIVERY OF POST OFFICE JL. JENDRAL SUDIRMAN PEKANBARU

By

**TANIARSIH**  
**145210555**

This study aims to examine and analyze the effect of biographical characteristics on the performance of the delivery department employees at the Post Office Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru. The sample in this study amounted to 34 people using the census method. This study uses descriptive and quantitative methods that use primary data and secondary data obtained through a research questionnaire then tabulated and linked to the theoretical foundations in the literature review. Based on the results of simple linear regression analysis, it shows that the biographical characteristics variables have a positive and significant effect. The value of the correlation coefficient (R) indicates the closeness of the relationship between biographical characteristics on employee performance at the Post Office Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru is in the strong category. The amount of contribution given by the determinant biographical characteristics variable ( $R^2$ ) was 0.465 or 46.5%, while the remaining 53.5% was influenced by other factors that were not included in the research model. It can be seen that the magnitude of the influence of other variables on the performance of the delivery staff at the post office Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru amounted to 73.1%.

**Keywords:** Biographical Characteristics, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamiin

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayahnya berupa kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dalam bentuk Skripsi ini dengan judul Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru Sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Shalawat beriringan salam senantiasa tercurah selalu kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam rangka penyusunan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi, SH., Mcl, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Firdaus, AR, SE., M.Si. Ak. CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

4. Ibu Eva Sundari, SE., MM, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
5. Bapak Drs. Asril, MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
6. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
7. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya SE. MA selaku Pembimbing I dan Bapak Suyadi, SE., Msi selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan petunjuk serta saran kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
9. Buat ayah dan ibu tercinta serta sanak saudara yang mendukung saya dalam menulis Skripsi ini.
10. Seluruh Staf dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama perkuliahan.
11. Kepada teman-teman dan sahabat seperjuangan yang selalu memberikan masukan, semangat dan motivasi dalam penulisan Skripsi ini.
12. Kepada seseorang yang selalu mensupport dan memberikan semangat yang insyaallah akan menjadi pendamping hidup.

Atas segala peran dan partisipasi yang telah diberikan tersebut, mudah-mudahan Allah SWT memberikan ganjaran yang setimpal dan diterima disisinya sebagai amal shaleh. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan. Aamiin

Penulis,

**Taniarsih**

**NPM. 145210555**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i
Abstract .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	iv
Daftar Tabel .....	v
Daftar Gambar .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA</b>	
2.1. Kinerja .....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	10
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.3. Penilaian Kinerja .....	13
2.1.4. Sistem Penilaian Kinerja .....	15
2.2. Karakteristik Biografis .....	16
2.2.1. Pengertian Karakteristik Biografis .....	16
2.3. Penelitian Terdahulu .....	21
2.4. Kerangka Penelitian .....	22
2.5. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian .....	24
3.2. Populasi dan Sampel .....	24
3.3. Operasional Variabel .....	25

3.4. Jenis dan Sumber Data.....	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6. Analisis Data .....	27
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1. Kota Pekanbaru .....	30
4.2. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Pos Indonesia (Persero).....	31
4.3. Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (Persero).....	32
4.4. Struktur Organisasi Kantor Pos Pekanbaru.....	34
4.5. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi .....	35
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Identitas Responden .....	43
5.1.1. Tingkat Umur .....	44
5.1.2. Jenis Kelamin.....	45
5.1.3. Tingkat Pendidikan .....	46
5.1.4. Masa Kerja .....	48
5.2. Analisis Karakteristik Biografis Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	49
5.3. Analisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	58
5.4. Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	71
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	81
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1. Kesimpulan .....	84
6.2.Saran .....	85
Daftar Pustaka	
Daftar Lampiran	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Bagian Antar Kantor Pos Pekanbaru	4
Tabel 1.2	Komposisi Karyawan Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Usia dan Masa Kerja Tahun 2018 ..	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	25
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.....	44
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	46
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	47
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.....	48
Tabel 5.5	Jawaban Responden Mengenai Usia Karyawan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.....	50
Tabel 5.6	Jawaban Responden Mengenai Gender/Jenis Kelamin Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	52
Tabel 5.7	Jawaban Responden Mengenai Ras/Golongan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.....	53
Tabel 5.8	Jawaban Responden Mengenai Status Perkawinan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	54
Tabel 5.9	Jawaban Responden Mengenai Masa Jabatan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.....	56
Tabel 5.10	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Karakteristik Biografis Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.....	57
Tabel 5.11	Jawaban Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	59

Tabel 5.12	Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Pada Aturan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.....	61
Tabel 5.13	Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Bekerja Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	62
Tabel 5.14	Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Dalam Bekerja Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	64
Tabel 5.15	Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Baik Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	65
Tabel 5.16	Jawaban Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru	67
Tabel 5.17	Jawaban Responden Mengenai Pencapaian Target Kerja Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	68
Tabel 5.18	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru .....	69
Tabel 5.19	Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Karakteristik biografis.....	72
Tabel 5.20	Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan .....	73
Tabel 5.21	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	74
Tabel 5.22	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	75
Tabel 5.23	Hasil Analisis Korelasi (R) .....	77
Tabel 5.24	Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi.....	78
Tabel 5.25	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79
Tabel 5.26	Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian .....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan .....	34



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi untuk menghadapi tantangan dan ancaman. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus didasarkan kepada keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Dan karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang maka aset sumber daya manusia perlu menjadi perhatian dari perusahaan. Sumber daya manusia adalah kekuatan, tenaga dan potensi yang berasal dari manusia yang terdapat didalam perusahaan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian internal dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Sumberdaya manusia ini diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia suatu perusahaan sangat penting sebab pada mereka terletak kekuatan nyata sebagai sasaran dan harapan perusahaan. Untuk memanfaatkan sumber daya yang ada tersebut secara maksimal diperlukan pengelolaan terhadap sumber daya tersebut.

Mengelola sumber daya manusia organisasi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk di prediksi. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap kehendak, tanggung jawab serta potensi yang berbeda-beda dalam mencapai kinerja yang baik.

Karakteristik individu merupakan sikap, minat dan juga kebutuhan yang ada dalam seseorang dalam situasi kerja yang termasuk dalam psikologi industri dan organisasi. Karakteristik individu juga bisa diartikan sebagai sebuah proses psikologi yang akan berpengaruh pada individu dalam mengkonsumsi, memperoleh dan juga menerima barang, jasa dan pengalaman karakteristik individu yang menjadi faktor internal untuk menggerakkan dan mempengaruhi individu.

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kata kunci dari pengertian kepribadian adalah penyesuaian diri. Penyesuaian diri sebagai “suatu proses respons individu baik yang bersifat fisik maupun mental dalam upaya mengatasi kebutuhan-kebutuhan dari dalam diri, ketegangan emosional, frustrasi dan konflik, serta memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan tuntutan (norma) lingkungan.

Apabila karakteristik individu tersebut di analisis maka akan memberikan suatu gambaran yang berkaitan dengan aspek-aspek produktivitas, absensi, tingkat pergeseran karyawan dan kinerja dalam organisasi pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusia nya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Semakin Tua maka tingkat keabsenan akan semakin rendah, namun tidak selalu demikian, karyawan tua mempunyai tingkat keabsenan dapat dihindari lebih rendah dibanding yang muda, namun karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih lebih tinggi.

Dan setiap orang menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan akan berbeda cara penyelesaiannya. Ada yang menyelesaikan dengan mudah dan ada juga yang menyelesaikannya dengan membutuhkan waktu yang lama. Itu adalah hal yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Jadi karakteristik biografis berperan sangat penting baik itu di organisai ataupun didalam perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Kantor pos merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kebutuhan masyarakat berupa lalu lintas berita, uang, barang dan jasa keagenan lainnya.

Adapun jenis barang yang dapat dikirimkan adalah barang-barang yang tidak busuk, beracun, berbau, atau barang-barang yang dapat meledak sehingga dapat merusak barang yang lain. Serta barang-barang yang tidak termasuk jenis minuman keras dan obat-obatan terlarang, sedangkan jenis barang yang tidak boleh dikirimkan antara lain: surat-surat berharga, usng tunai, perhiasan dan makhluk hidup seperti hewan dan tanaman. Yang mana tarif untuk pengiriman barang harganya bervariasi tergantung pada jauh dekat nya dihitung per kg ke

kota tujuan. Tarif yang dibebankan ke konsumen berdasarkan ketetapan harga dari jasa cargo.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan Bagian Antarann Kantor Pos Pekanbaru**

No	NAMA	NIPPOS	JABATAN
1	Aditya Pratama	986398240	Pengantar
2	Agusmansyah	984454755	Pengantar
3	Aldy Julian	986467649	Pengantar
4	Almasri	967313910	Pengantar
5	Amrizal	969330418	Pengantar
6	Angga Nugraha	984454809	Pengantar
7	Dasa Surya	976454737	Pengantar
8	Donni Chandra	979388909	Pengantar
9	Eko Febriadi	989467405	Pengantar
10	Esrom Sibarani	969274210	Pengantar
11	Hadi Ismanto	980388557	Pengantar
12	Hendri Yusriadi	992455637	Pengantar
13	Hermizon	983404288	Pengantar
14	Hutri Saputra Kari	981454926	Pengantar
15	Idham May Hendra	987404209	Pengantar
16	Inu Setiono	985454787	Pengantar
17	Irfan Efendi Hasibuan	984455000	Pengantar
18	Irwandi Can	979455029	Pengantar
19	Januardi	984455036	Pengantar
20	Jasmi	987467748	Pengantar
21	Khoirudin	979454918	Pengantar
22	Khoirunnas	987454766	Pengantar
23	Koesumayanto	977388621	Pengantar
24	Lendra	978388562	Pengantar
25	Minarto Purwanto	986467455	Pengantar
26	Ponimin	987404246	Pengantar
27	Revi Marli	984455048	Pengantar
28	Ricky Mandela	991467814	Pengantar
29	Rindo Putra	966326398	Pengantar
30	Sapta Palma Rianto	985454830	Pengantar
31	Sulaiman	975370935	Pengantar

32	Suparno	985467526	Pengantar
33	Suyatriadi	980454852	Pengantar
34	Wahyu Ananda Putra	996455589	Pengantar

Sumber : Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru

**Tabel 2**

**Komposisi Karyawan Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Usia dan Masa Kerja Tahun 2018**

Keterangan 1	Keterangan 2	Jumlah	Total
Tingkat Usia	< 25 Tahun 26 – 30 Tahun 31 – 35 Tahun 36 – 40 Tahun > 40 Tahun	1 Orang 3 Orang 15 Orang 7 Orang 8 Orang	34 Orang
Masa Kerja	< 1 Tahun 1 – 4 Tahun 4 – 6 Tahun 6- 10 Tahun > 10 Tahun	- 21 Orang - 4 Orang 9 Orang	34 Orang

Sumber : Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru

Karakteristik biografis itu sendiri dapat dilihat dari segi usia, dapat juga menjadi penilaian kinerja pegawai semakin tua karyawan, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia, akan memberikan beberapa dampak pada kegiatan diantaranya : (1). Karyawan yang telah lama bertugas cenderung lebih sering mengikuti peraturan, (2). Karyawan yang telah lama bertugas juga akan

menghasilkan kerja yang lebih produktif lagi karena penambahan usia dan pengalaman kerjanya.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan tentang karakteristik biografis pegawai pada bagian antaran Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat diindikasikan permasalahan hal-hal sebagai berikut : (1) Tingkat usia pegawai kebanyakan berumur 31 – 45 tahun, maka sebagian besar sudah berkeluarga dan mempunyai tanggungannya adakalanya pada waktu-waktu tertentu ada karyawan yang keluar pada jam kerja untuk keperluan dalam mengurus anak, sehingga dapat mengganggu pekerjaan yang sudah ada.

Dengan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan bagian antaran Bagian Antaran Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut: “Apakah karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian antaran pada Kantor Pos Jl. Sudirman Pekanbaru”.

### 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

- 1) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan bagian antaran pada kantor pos jl.Jendral Sudirman Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui apakah karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Jl.Jendral Sudirman Pekanbaru.

#### 2. Manfaat Penelitian

- 1). Bagi Peneliti

Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian antaran pada kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dan dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal karakteristik biografis dan kinerja karyawan.

- 2). Bagi Perusahaan

Sebagai suatu sumbangan dan informasi pada perusahaan tentang karakteristik biografis dan kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang bagi kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.

- 3). Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi maka penulis membagi dalam enam bab yang di uraikan dalam sistematika penulisan :

##### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini merupakan landasan teori-teori dari para ahli yang relevan dengan pembahasan penelitian, penelitian dahulu yang menjadi acuan dalam penelitian, hipotesis dan struktur penelitian.

##### BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini membahas tentang lokasi / objek penelitian, operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

##### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan secara singkat sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan deskripsi kegiatan Kantor Pos Jl. Sudirman Pekanbaru.

## BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan penyajian hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik biografis, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Sudirman Pekanbaru.

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang berisi jawaban atas pertanyaan penelitian serta memberikan saran dan masukan kepada perusahaan.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar (2004 : 67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “ *job performance* “ atau “ *actual performance* ” yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam bekerja. Pendapat ini lebih menitik beratkan pada aspek individual atau personal, dimana kinerja yang dimaksud adalah kinerja pegawai yang diukur melalui prestasi yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Payaman ( 2005:2) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Selain itu kinerja pegawai adalah merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Anwar P.M, (2005:67) pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai ( Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002:78).

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi pegawai kepada organisasi yang antara lain adalah: kuantitas output, kualitas output,

jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif. Kinerja adalah sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas, sedangkan menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah : “ perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu”.

Menurut Sukanto (2002:235) kinerja adalah terjemahan dari kata “*performance*” yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan. Hal senada juga dikemukakan Siswanto (2002:231) bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan. Andreas (2005:15) mengartikan kinerja pegawai adalah hasil tingkah laku pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja, kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Riniwati (2011:50) mendefinisikan kinerja yaitu sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Simanjuntak (2005) dalam widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga

mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2011:2).

### 2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Skill) artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, karakteristik biografis, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana Pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, kemananan kerja).

### 2.1.3. Penilaian Kinerja

Menurut Chung & Megginson (Gomes, 2002: 135), penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Jadi, penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau kinerja. Tujuan penilaian kinerja untuk:

- (1) mereward kinerja sebelumnya
- (2) memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang

Menurut Handoko (1997: 135), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

#### 2.1.4. Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian dapat dilaksanakan sebagai berikut:

1. Melakukan Analisis jabatan yang berfungsi untuk mengidentifikasi tugas dan kewajiban pekerjaan dan tugas penting yang mendahului sistem pengembangan kinerja.
2. Sistem penilaian kinerja dibakukan dan formal sesuai dengan standarisasi yang telah ditetapkan.
3. Standart kinerja harus disampaikan kepada setiap karyawan sebelum masa penilaian kinerja dilakukan.
4. Data yang objektif digunakan dalam setiap situasi yang memungkinkan.
5. Sifat seperti keandalan, dorongan ataupun sikap harus dihindarkan atau dijalankan dalam pengertian perilaku.
6. Karyawan harus di evaluasi menurut dimensi kerja yang telah ditentukan dan bukan menurut satu ukuran secara global atau keseluruhan.
7. Jika yang harus dievaluasi adalah perilaku kerja dan bukan hasilnya, maka penilaiannya harus mempunyai kesempatan yang cukup luas mengamati kinerja orang-orang yang sedang dinilai kerja nya.
8. Untuk meningkatkan keandalan rating, lebih dari satu penilai independen maka dilakukan penilaian kapan saja bila kondisi memungkinkan untuk melakukannya.
9. Dokumentasi perilaku harus disiapkan untuk rating yang ekstrim
10. Karyawan sebaiknya diberikan kesempatan meninjau kembali penilaian terhadap mereka, sehingga menjadi masukan bagi seluruh karyawan.

11. Sistem naik banding formal harus disiapkan jika terjadi ketidaksepakatan terhadap penilaian kinerja karyawan.
12. Penilai kinerja rating harus dilatih mencegah terjadinya diskriminasi dan dapat mengevaluasi kinerja secara konsisten.
13. Penilaian harus dilakukan per-periode sekali 6 bulan, atau dilakukan paling tidak sekali dalam setahun.

## **2.2. Karakteristik Biografis**

### **2.2.1. Pengertian Karakteristik Biografis**

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, ketaivitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap pada eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik biografis yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik biografis.

Variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedangkan karakteristik biografis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu sendiri.

Karakteristik kemampuan meliputi kemampuan intelektual dan fisik, karakteristik pribadi meliputi kepribadian. Dari uraian di atas, terlihat, terlihat bahwa setiap karyawan sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya (Robbin 2008).

Menurut Morrow menyatakan bahwa, komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin ( Prayitno,2005). Dari pendapat Robbins dan Siagian diatas yang membentuk karakteristik individu dalam organisasi meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan jumlah tanggungan.

Biografis berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain.

Karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, *gender*, ras, dan masa jabatan, yang mudah diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang (Robbins dan Coulter, 2010:63).

Karakteristik biografis menurut (Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, 2008 : 63) adalah karakteristik perseorangan seperti:

#### **a. Usia**

Hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang. Terdapat sedikitnya tiga alasan. Pertama, terdapat kepercayaan yang luas bahwa kinerja pekerjaan menurun seiring bertambahnya usia. Kedua, yaitu adalah kenyataan bahwa angkatan kerja menua. Alasan ketiga adalah perundang-undangan AS, yang dengan segala alasan melarang perintah pensiun.

Apakah persepsi terhadap para pekerja yang lebih tua? Bukti menunjukkan bahwa para pemberi kerja memiliki perasaan yang bercampur. Mereka melihat sejumlah kualitas positif yang dibawa para pekerja lebih tua pada pekerjaan

mereka, khususnya pengalaman, penilaian etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Tetapi para pekerja lebih tua juga dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru.

Semakin tua, semakin kecil kemungkinan bagi seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Kesimpulan tersebut didasarkan pada penelitian atas hubungan antara usia – perputaran karyawan. Seiring para pekerja menjadi lebih tua, mereka memiliki lebih sedikit peluang alternative pekerjaan. Selain itu, para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dibandingkan para pekerja yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung member mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

Usia juga berbanding terbalik dengan ketidakhadiran. Bagaimanapun juga jika para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih kecil untuk berhenti, tidakkah mereka menunjukkan stabilitas yang lebih tinggi dengan secara lebih teratur datang kerja? Tidak selalu. Sebagian besar penelitian memang menunjukkan sebuah hubungan terbalik, tetapi penelitian yang lebih mendalam menemukan bahwa hubungan ketidakhadiran – usia sebagian adalah fungsi dari apakah ketidakhadiran tersebut dapat dihindari atau tidak. Secara umum, para pekerja lebih tua memiliki tingkat ketidakhadiran yang dapat dihindari yang lebih rendah dibandingkan para pekerja yang lebih muda. Tetapi, mereka memiliki tingkat ketidakhadiran lebih tinggi yang tidak dapat dihindari, mungkin karena kondisi kesehatan yang lebih buruk terkait usia dan periode pemulihan lebih lama yang dibutuhkan oleh para pekerja lebih tua bila sakit.

## b. Jenis Kelamin/Gender

Berbagai penelitian psikologis menunjukkan bahwa para wanita lebih bersedia menyesuaikan diri terhadap otoritas dan pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita, tetapi perbedaan-perbedaan tersebut kecil. Dengan adanya perubahan signifikan yang terjadi selama 40 tahun terakhir karena meningkatnya tingkat partisipasi wanita terhadap angkatan kerja serta memikirkan ulang apa yang merupakan peran-peran pria dan wanita.

Satu permasalahan yang tampaknya memang berbeda dalam hal gender, khususnya saat karyawan memiliki anak-anak berusia prasekolah, adalah preferensi terhadap jadwal kerja. Ibu yang bekerja kemungkinan lebih memilih jadwal kerja paruh waktu yang fleksibel dan telecommuting sebagai cara untuk mengakomodasi tanggungjawab keluarga mereka.

Tingkat perputaran karyawan wanita adalah sama dengan pria. Namun, penelitian terhadap ketidakhadiran secara konsisten menunjukkan bahwa para wanita memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan pria. Penjelasan yang paling logis terhadap temuan ini adalah bahwa penelitian tersebut dilakukan di Amerika Utara dan kultur negara ini telah secara historis menempatkan tanggungjawab rumah tangga dan keluarga pada wanita. Ketika seorang anak sakit atau seseorang harus tinggal di rumah untuk menunggu tukang pipa, secara tradisional adalah wanita yang mengambil waktu libur dari kerja. Tetapi, penelitian ini tidak diragukan lagi terkait dengan waktu. Peran historis

wanita dalam merawat anak-anak dan sebagai pencari nafkah sekunder secara pasti telah berubah dalam generasi terakhir, dan saat ini sebagian besar pria tertarik dalam perawatan sehari-hari dan masalah yang berkaitan dengan perawatan anak secara umum.

### c. Ras

Dalam situasi pekerjaan, terdapat sebuah kecenderungan bagi individu untuk lebih menyukai rekan-rekan dari ras mereka sendiri dalam evaluasi kinerja, keputusan promosi, dan kenaikan gaji. Terdapat sikap-sikap yang berbeda secara substansial terhadap tindakan afirmatif.

Dilema utama yang dihadapi para pemberi kerja yang menggunakan tes kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan, dan keputusan personel serupa adalah kekhawatiran bahwa tes tersebut mungkin memiliki sebuah dampak negatif pada kelompok ras atau etnis.

### d. Masa Kerja

Penelitian yang mengaitkan masa jabatan pada ketidakhadiran cukup jelas. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa senioritas berkaitan secara negatif terhadap ketidakhadiran. Bahkan, dalam hubungannya baik dengan frekuensi absensi dan total hari kerja yang hilang, masa jabatan merupakan variabel tunggal paling penting yang berpengaruh.

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah

beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Masa jabatan juga disebut sebuah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul dan Nama	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja (studi pada pegawai bagian back office PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Jember Prisky Amalia Merike Bambang Swasto Sunuharyo	Variabel bebas: karakteristik biografis, karakteristik pekerjaan Variabel terikat: kinerja pegawai	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa variabel karakteristik biografis pegawai ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2	Karakteristik Biografis, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jember. Retno Endah Supeni, Maria Ulfa	variabel bebas: karakteristik biografis, disiplin kerja, lingkungan kerja variabel terikat: kinerja dosen	Karakteristik biografis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jember.
3	Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Pekanbaru	variabel bebas: karakteristik biografis variabel terikat: kinerja karyawan	Variabel – variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reabel. Dengan melihat hasil korelasi yang menunjukkan angka diatas 0,30 dan nilai cronbach's Alpha diatas 0.6

Sumber: Jurnal

s

#### 2.4. Kerangka Penelitian

Sehubungan dengan teori tersebut, maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

#### Kerangka Penelitian



## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah dan telaah pustaka diatas, adapun hipotesis yang dapat diambil : “Diduga karakteristik biografis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian antaran pada Kantor Pos Jl.Jendral Sudirman Pekanbaru yang terdiri dari 34 orang karyawan. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Untuk menentukan sampel menurut (Arikunto, 2012 : 112) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. Oleh karena itu dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dan metode pengambilan sampel adalah dengan sampel jenuh.

### 3.3. Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik Biografis (X) : Karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, <i>gender</i> , ras, dan masa jabatan, yang mudah diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang (Robbins dan Coulter, 2010:63).	1. Karakteristik Demografis	a. Usia b. Gender/Jenis Kelamin c. Ras/Suku d. Status Perkawinan d. Masa Jabatan	Ordinal
Kinerja ( Y ) : Suatu hasil yang dicapai seseorang yang berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan / tugas yang diberikan kepadanya. (Wibowo, 2008 : 84)	1. Kualitas  2. Kuantitas	a. Ketelitian Bekerja b. Kecakapan Bekerja c. Tanggung Jawab d. Ketepatan Dalam Bekerja  a. Hasil Kerja Yang Baik b. Penyelesaian Pekerjaan c. Pencapaian Target	Ordinal

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari uraian berikut ini.

#### a. Jenis Data

Pada penulisan materi ini penulis mengacu pada jenis data yang sudah umum sebagai berikut:

- 1). Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari angka-angka kemudian disajikan dalam bentuk tabel.
- 2). Data kualitatif, yaitu data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat kemudian dijabarkan dalam bentuk narasi.

#### b. Sumber Data

Sumber data yang penulis ambil adalah sebagai berikut :

- 1) Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan metode survey yang memungkinkan untuk memperoleh data dari sumber asli.
- 2) Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya profil Kantor Pos.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Tidak berstruktur, dimaksudkan hanya untuk melengkapi informasi yang tidak mungkin didapatkan melalui kuisisioner.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan bagian antaran pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru

### 3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode analisis deskriptif, Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Adapun bobot nilai masing-masing jawaban responden menurut Skala Likert adalah sebagai berikut:

1. Jawaban A maka mempunyai bobot nilai 5
2. Jawaban B maka mempunyai bobot nilai 4
3. Jawaban C maka mempunyai bobot nilai 3
4. Jawaban D maka mempunyai bobot nilai 2
5. Jawaban E maka mempunyai bobot nilai 1

Selanjutnya penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif, Kasiram (2008) Pengertian penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.

Langkah-langkah pengujian secara kuantitatif adalah sebagai berikut:

### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

- **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel karakteristik biografis dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor seluruhnya pertanyaan yang digunakan. Jika hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka instrumen dikatakan valid  $R$  tabel product moment untuk  $df : (N - 2) = 34 - 2 = 32$  untuk  $\alpha 5\%$  adalah 0,3388.

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Reliable artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang

diinyatakan reliable menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila jika  $r_{alpha} > 0,6$  maka pertanyaan tersebut reliabel.

## 2) Menentukan Model Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi ditentukan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X = Karakteristik Biografis

b = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Epsilon

## 3) Menentukan Koefisien Korelasi (r)

Korelasi diperlukan untuk melihat pengaruh (hubungan) diantara variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas (karakteristik biografis) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Karena dari pengamatan dari dua variabel tersebut berskala ordinal/ranking, maka derajat korelasi dicari dengan koefisien korelasi rank spearman menurut Sugiyono (2008:356) menjabarkan korelasi rank spearman sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Adapun interval keeratan hubungan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan pengaruh
0,00 – 0,20	Pengaruh sangat lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat kuat

#### 4) Menentukan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

rs = Koefisien Korelasi

#### 5) Menentukan Nilai Koefisien Epsilon

Epsilon adalah faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen (diluar yang dipengaruhi yang tidak diteliti). Untuk mengetahui nilai epsilon dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Py_\epsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

Selanjutnya dibentuk dalam tabulasi data, maka data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 20. Kemudian diuraikan dan dijelaskan serta diambil kesimpulan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Pos Indonesia (Persero)

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan belanda. Kantor pos pertama di Indonesia adalah di Batavia yang didirikan oleh Gubernur Jendral GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746. Kemudian pada tahun 1864 dinas pos sebagai jawatan, berada dibawah pengawasan Directur Producten en Civile Magajizen. Tahun 1875 Dinas Pos disatukan dengan Dinas Telegraf dan disebut Pos en telegrafdienst. Sejak tahun 1884 jawatan telephon disatukan sehingga mulai tahun 1906 disebut dengan “Pos Telegraf en telefondienst” (PTT).

PT. Pos Indonesia bermula mempunyai sebutan nama yaitu jawatan PTT Republik Indonesia, yang berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambil alihan Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT (AMPTT) dari pemerintahan militer Jepang. Dalam peristiwa tersebut gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT dan tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai Hari bakti PTT dan kemudian menjadi Hari Bakti Parpostel. Lalu Jawatan PPT mengalami perubahan status menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.240

Tahun 1961, supaya memperoleh kebebasan didalam bergerak untuk yang lebih luas dalam mengembangkan suatu usaha.

Kemudian pada tahun 1965 Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Ponsel) telah dipecah menjadi dua badan usaha yang berbeda yaitu Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1965.

Perusahaan Negara Pos dan Giro merupakan perusahaan badan hukum yang berhak melakukan usaha-usaha dalam laporan penyelenggaraan Pos dan Giro yang berkantor pusat di Bandung. Tujuan pendirian Perusahaan Negara Pos dan Giro adalah untuk turut serta membangun ekonomi nasional dengan mengutamakan kebutuhan rakyat dan ketentraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat adil dan makmur dan sepiritual. Pada tahun 1978 status Perusahaan Negara Pos dan Giro telah diubah menjadi perusahaan Umum Pos dan Giro telah diubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro (Perum Pos dan Giro) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.9 Tahun 1978. Hal ini berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan dalam iklim usaha, maka status sebagai Perusahaan Umum (Perum) telah disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.24 tahun 1984.

#### **4.2. PT. Pos Pekanbaru**

PT. Pos Indonesia telah menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan dengan diperlukan penyesuaian status badan

usaha yang lebih fleksibel dan dinamis supaya mampu mengembangkan pelayanan jasa yang lebih baik. Kemudian pada tahun 1995 PT. Pos Indonesia telah mengalami perubahan status dari yang semula sebagai Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.5 Tahun 1995 pada tanggal 5 Juni 1995 dan menyebar ke berbagai daerah salah satunya menyebar ke kota Pekanbaru. Inilah yang menjadi cikal bakal PT. Pos bermunculan di berbagai titik di kota Pekanbaru yang salah satunya kantor Pos di daerah jalan Sudirman.

Pada saat era modern kantor pos ini melayani pengiriman barang, dokumen, Express Mail Service (EMS) dan paket dalam negeri dan pengiriman paket luar negeri melalui pos Indonesia international. Customer pos dapat melakukan cek tarif pos Indonesia melalui situs resmi, selain itu tracking pos atau lacak kiriman pos juga dapat dilakukan via online melalui web resmi POS Indonesia. Untuk pos Indonesia tracking secara online dapat dilakukan dengan merujuk no. barcode yang tertera pada cek resi pos Indonesia saat mengirim paket.

#### **4.3. Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (Persero)**

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

##### 1. Visi

Menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan surat pos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

##### 2. Misi

Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik, berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan

iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

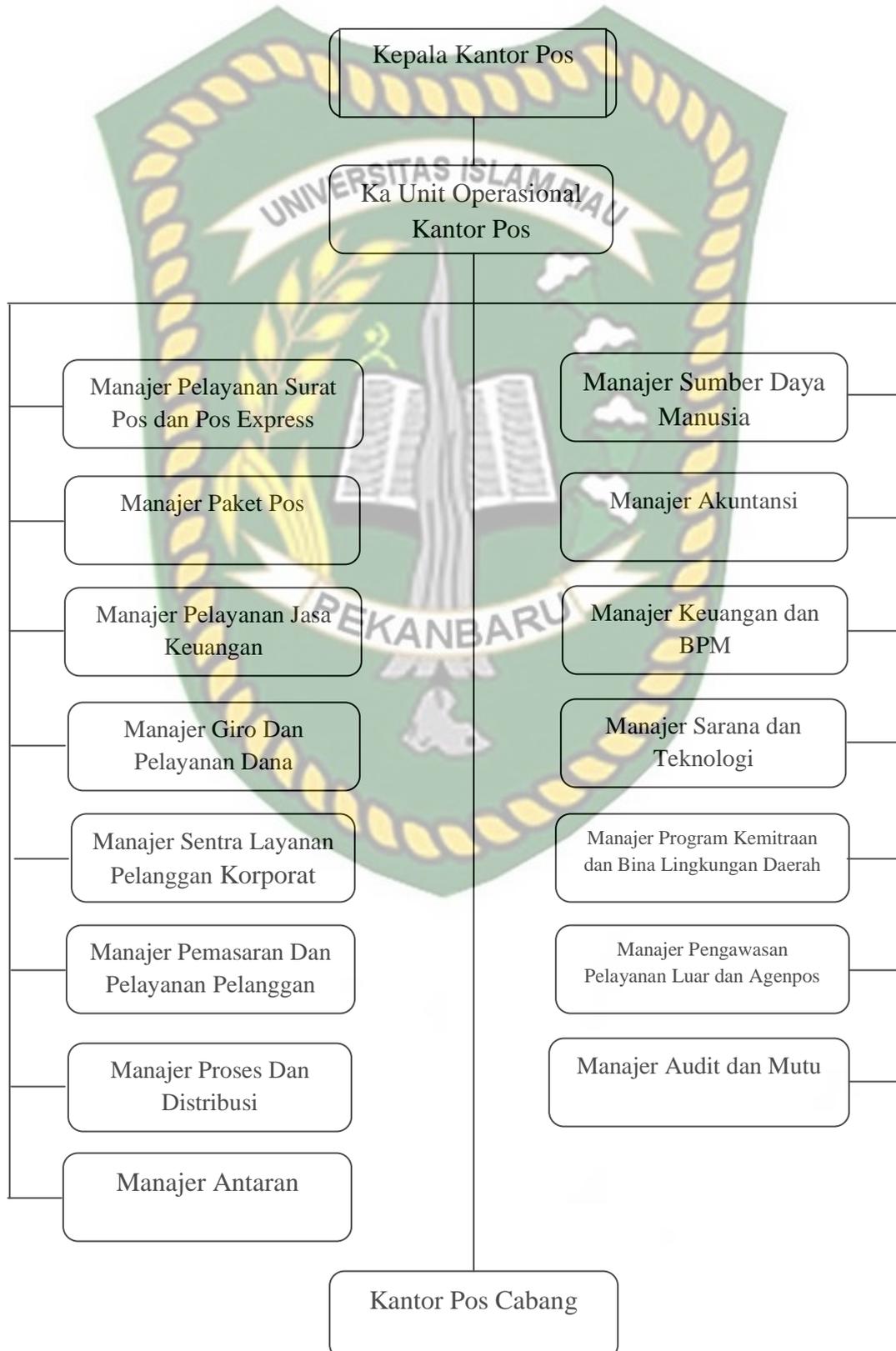


Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

#### 4.4. Struktur Organisasi Kantor Pos Pekanbaru

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Kantor Pos Pekanbaru



#### 4.5. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Adapun tugas pokok pada masing-masing Bagian pada Kantor Pos Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Kepala Kantor Pos
  - a) Merumuskan dan mengkoordinir penyusunan RKA kantor pos.
  - b) Menetapkan target pendapatan dan laba serta alokasi anggaran biaya kantor pos cabang serta unit pelayanan lainnya.
  - c) Merumuskan dan mengkoordinir penyusunan program pemasaran. guna mendukung pencapaian kinerja pendapatan serta melakukan evaluasi.
  - d) Mengajukan usulan pengembangan kapasitas kantor pos dan kantor pos cabang yang berada dalam lingkup tanggung jawabnya.
  - e) Mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan program kemitraan dan bina lingkungan.
  - f) Evaluasi pencapaian target pendapatan, laba kantor pos cabang.
2. Kepala Unit Operasional Kantor Pos
  - a) Mengendalikan kelancaran jaringan Virtual dan pelaksanaan pekerjaan yang meliputi pelayanan surat dan paketpos, pospay, remiten service diloket dan kantor cabang, loket ekstensi serta pengendalian penerimaan uang dan pendapatan dipertanggungkan sesuai dengan kode rekening masing-masing.
  - b) Mengendalikan *Colecting*, *Procesing*, Distribusi, Transportasi, serta antaran kiriman Suratpos dan Paketpos baik Domestik maupun

Internasional sesuai dengan Setandar Operasional Prosedur untuk mencapai setandar mutu yang ditetapkan perusahaan.

- c) Melakukan pengawasan pengelolaan operasional dan pelayanan dalam lingkup tanggung jawabnya.
- d) Mewakili kepala kantor untuk kegiatan eksternal.
- e) Membuat dan menyampaikan laporan kerjanya kepada kepala kantor pos dan bagian terkait.

### 3. Manajer Pelayanan Jasa Surat Pos dan Pos Express

- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
- b) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- c) Memelihara administrasi dan laporan pelaksanaan kegiatan pelayanan dibagiannya.

### 4. Manajer Paket Pos

- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
- b) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- c) Melakukan pengawasan terhadap kegiatan dibagiannya.
- d) Membuat dan menyampaikan laporan dibagiannya terhadap atasan dan unit terkait.

### 5. Manajer Pelayanan Jasa Keuangan

- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran kerja dibidangnya.

- b) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
  - c) Melakukan pengawasan kegiatan pelayanan dibagiannya.
  - d) Melakukan coaching dan konseling kepada karyawan dibagiannya.
6. Manajer Giro dan Penyaluran Dana
- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
  - b) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
  - c) Melakukan proses pembukuan dan penutupan rekening giro pos dengan aplikasi giro pos online dengan SOIP yang ditetapkan perusahaan.
  - d) Melakukan proses pemindah bukuan dengan buku rekening giro pos.
7. Manajer Sentra Layanan Pelanggan Korporat
- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
  - b) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
  - c) Memeriksa dan mengendalikan pelaksanaan pengerjaan pengelolaan operasional serta layanan pelanggan korporat sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.
  - d) Memeriksa kecocokan kebenaran data produksi kiriman korporat yang diposkan dengan daftar pengantar atau neraca.
8. Manajer Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan
- a) Menyusun program kerja dan anggaran kerja dibagiannya

- b) Menyusun target pendapatan di UPT dalam lingkup tanggung jawabnya dan kantor pos cabang.
  - c) Menyusun data base pelanggan korporat dan target pelanggan sasaran pemasaran.
  - d) Menyusun kegiatan pemasaran terhadap target sasaran pemasaran.
9. Manajer Proses dan Distribusi
- a) Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pengerjaan pengelolaan operasional tutup pos dan distribusi kantung pos sesuai dengan SOP yang ditetapkan.
  - b) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
  - c) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
10. Manajer Antaran
- a) Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan proses buka kantong terima, pendistribusiannya kepada Mandor Sortir untuk antaran kota dan penyerahan kiriman untuk antaran Kantorpos Cabang dan Kantor lainnya kepada bagian Puri Kirim sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.
  - b) Melaksanakan dan mengawasi proses pra-antar, antaran dan paska- antaran kiriman Suratpos, Paketpos Domestik dan Internasional serta pengadministrasian Resi atau BT kiriman berhasil antar untuk mencapai standar mutu yang ditetapkan perusahaan.

## 11. Manajer Sumber Daya Manusia

Mengelola manajemen Sumber Daya Manusia dan Administrasi perkantoran untuk memberikan dukungan agar pencapaian tujuan bisnis di Kantor Pos Pekanbaru dapat dilaksanakan secara produktif dan sinergis. Dan manajer sumber daya manusia juga mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Penataan Wilayah antar dan pemerataan jumlah Surat yang dibawa oleh masing-masing pengantar.
- b) Menertipkan jam masuk dan jam pulang masing-masing pengantar sesuai dengan jam kerja minimal setiap harinya.
- c) Meminimalkan jumlah kiriman Gagal antar sesuai dengan batas toleransi yang diperkenankan yaitu 5 % dar jumlah kiriman yang diantar.
- d) Meminimalkan Kiriman Gagal antar akibat dari kesalahan penyrtiran.
- e) Pengantaran dengan Sistem FIFO (First In First Out)
- f) Memperluas Wilayah Antaran Kiriman Pos Express
- g) Mengalihkan antaran EMS Dokumen dari pengantar terpadu kepada Satgas antaran Pos Express.
- h) Menetapkan dan menugaskan Satgas antara Pos Express dan EMS merangkap sebagai Mandor sortir, DO dan Update status kiriman PE dan EMS yang bertalian.

## 12. Manajer Akuntansi

- a) Memeriksa semua transaksi yang terjadi di bagian Pelayanan meliputi Bisnis Komunikasi dan Keuangan, untuk bagian UPL meliputi Kp Cabang, PKK , LE dan Agenpos.

- b) Memastikan password dimasing-masing PC tidak diketahui oleh pegawai yang tidak berhak.
- c) Menyimpan naskah-naskah rahasia milik perusahaan.
- d) Memastikan naskah-naskah rahasia sudah tersimpan aman dan tidak mudah dijangkau oleh pegawai yang tidak berhak.
- e) Realtime SPK.
- f) Membuat dan mencetak TOOL untuk diberikan kepada Kkp Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh Kepala Kantor.

### 13. Manajer Keuangan dan BPM

- a) Menyusun dan melaksanakan program kerja dibagiannya.
- b) Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan dibagian keuangan.
- c) Melakukan pencatatan setoran uang dari kasir didalam buku kas.
- d) Menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang ditetapkan perusahaan pengelolaan keuangan dan BPM.

### 14. Manajer Sarana dan Teknologi

- a) Menyusun dan melaksanakan program kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
- b) Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan dibagian sarana dan teknologi di UPT dalam lingkup tanggung jawabnya.
- c) Menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang ditetapkan perusahaan untuk pengelolaan sarana dan teknologi.

- d) Melaksanakan pengolahan data produksi dan keuangan dengan aplikasi sistem informasi.

15. Manajer Program Kemitraan dan Bina Lingkungan Daerah

- a) Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan operasional program.
- b) Melakukan uji kelayakan terhadap calon mitra binaan yang akan diberikan pinjaman dana kemitraan.
- c) Melaksanakan pencatatan kegiatan keuangan dan operasional.
- d) Mengevaluasi perkembangan usaha mitra binaan.

16. Manajer Pengawasan pelayanan Luar dan Agenpos

- a) Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan dibagian pengawasan pelayanan luar dan agen pos di UPT dalam lingkungan tanggung jawabnya.
- b) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
- c) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.

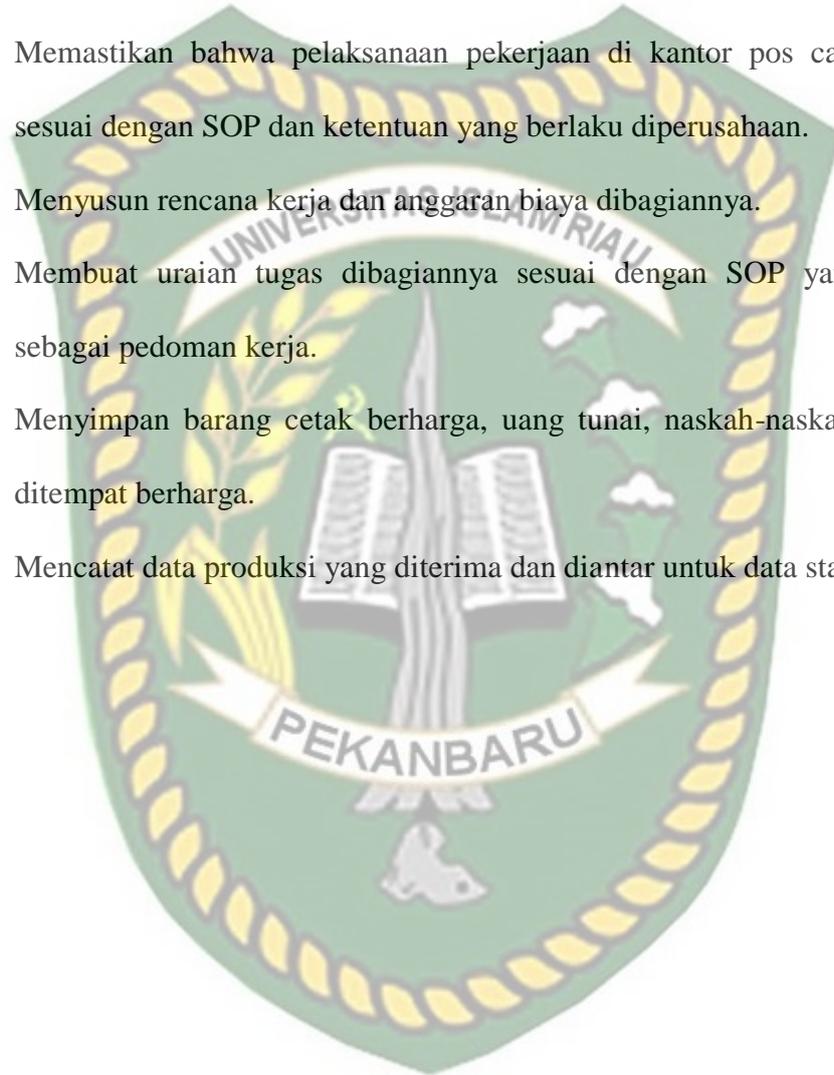
17. Manajer Audit dan Mutu

- a) Menyusun dan melaksanakan program dibidangnya
- b) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- c) Melakukan pemeriksaan khusus dalam hal adanya indikasi kecurangan.
- d) Mengelola sumber daya dibagiannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

- e) Membuat dan menyampaikan laporan dibagiannya kepada atasan dan unit terkait.

#### 18. Kantor Pos Cabang

- a) Memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan di kantor pos cabang telah sesuai dengan SOP dan ketentuan yang berlaku diperusahaan.
- b) Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
- c) Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- d) Menyimpan barang cetak berharga, uang tunai, naskah-naskah berharga ditempat berharga.
- e) Mencatat data produksi yang diterima dan diantar untuk data statistik



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden dan masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada berikut ini :

##### 5.1.1. Tingkat Umur/Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia Adapun tingkat usia karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Kantor Pos Jl. Jendral**  
**Sudirman Pekanbaru**

No	Umur/Usia	Responden	Persentase
1	< 25 Tahun	1	2,94
2	26 – 30 Tahun	3	8,82
3	31 – 35 Tahun	15	44,12
4	36 – 40 Tahun	7	20,59
5	> 40 Tahun	8	23,53
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden karyawan Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, yaitu ada 1 orang atau sebesar 2,94% karyawan yang berumur < 25 Tahun tahun. Kemudian ada 3 orang atau sebesar 8,82% karyawan yang berumur 26 – 30 Tahun. Kemudian ada 15 orang atau sebesar 44,12% karyawan berumur 31 – 35 Tahun. Selanjutnya 7 orang

atau sebesar 20,59% yang berumur 36 – 40 Tahun. Selanjutnya 8 orang atau sebesar 23,53% yang berumur > 40 Tahun.

Data diatas dapat disimpulkan dari segi usia karyawan yang bekerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru lebih didominasi dengan tingkat umur antara 31-35 tahun yaitu ada 15 responden. Dari uraian tentang usia responden diatas, dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru berada pada usia yang produktif, dan dengan ketersediaan karyawan yang masih produktif ini seharusnya dapat menunjang keberlangsungan eksistensi serta tujuan perusahaan.

#### 5.1.2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin memberi gambaran perbedaan gender pada suatu perusahaan karena jenis kelamin juga menentukan sifat dari karyawan tersebut. Adapun jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Andalas Agrolestari dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Resoponden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Kantor Pos Jl.**  
**Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	34	100
2	Perempuan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dikatakan bahwa jenis kelamin responden pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru yaitu ada 30 orang atau sebesar 100% adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan tidak ada yang berjenis kelamin perempuan.

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahawa karyawan laki-laki semuanya yang menjadi karyawan pada bidang antaran ini. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru dikarenakan bidang pekerjaan pada bagian antaran, pihak perusahaan lebih memilih karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Mengingat resiko dilapangan cukup berat sehingga perusahaan sangat mempertimbangkan hal tersebut.

### 5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008).

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMP	-	-
2	SMA	27	79,41
3	D3-S1	7	20,59
	<b>Jumslah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden karyawan Bagian Antaran Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.

Untuk tingkat SMP tidak ada. Untuk tingkat SMA berjumlah 27 orang atau 79,41%. Sedangkan untuk tingkat D3-S1 7 orang atau sebesar 20,59%.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru tergolong baik. Dan dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru lebih didominasi oleh tamatan SMA yaitu ada 27 orang atau 79,41%.

#### **5.1.4. Masa Kerja**

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014).

Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 < tahun	-	-
2	1 – 4 Tahun	21	61,76
3	4 – 6 Tahun	-	-
4	6- 10 Tahun	4	11,76
5	> 10 Tahun	9	26,48
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru yaitu tidak ada karyawan berada pada masa kerja 1 < tahun, kemudian ada 21 orang atau sebesar 61,76% berada pada masa kerja 1- 4 tahun, selanjutnya tidak ada karyawan dengan masa kerja 4 – 6 tahun, selanjutnya ada 4 orang atau sebesar 11,76% karyawan berada pada masa kerja 6 - 10 tahu, selanjutnya ada 9 orang atau sebesar 26,48% berada pada masa kerja >10 tahun.

Data diatas terlihat bahwa masa kerja karyawan yang bekerja pada kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru rata-rata sudah memiliki masa kerja yang lama. Hal ini juga akan diiringi oleh pengalaman yang banyak dari karyawan tersebut yang menjadi keunggulan tersendiri bagi perusahaan.

## **5.2. Analisis Karakteristik Biografis Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

### **5.2.1. Karakteristik Demografis**

Karakteristik demografi adalah ciri yang menggambarkan perbedaan masyarakat berdasarkan usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan, agama, suku bangsa, pendapatan, jenis keluarga, status pernikahan, lokasi geografi, dan kelas

sosial. Dengan adanya demografi, kita dapat relatif lebih mudah untuk mengidentifikasi target market, informasi demografi memberikan informasi tentang trend yang sedang terjadi, demografi juga dapat dilihat untuk melihat perubahan permintaan aneka produk dan yang terakhir demografi dapat digunakan untuk mengevaluasi kampanye-kampanye pemasaran.

#### 5.2.1.1. Usia Karyawan

Usia yang dianggap produktif adalah 30-34 tahun. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut biasanya karyawan sudah memiliki jenjang karir dan pengalaman kerja yang cukup. Karyawan dengan usia tersebut biasanya sudah berada di level senior dan bahkan beberapa sudah dipercaya untuk mengepalai sebuah divisi.

Sedangkan usia 25-29 tahun adalah usia penentu untuk melangkah menapaki karir selanjutnya. Di usia yang tergolong produktif tingkat dua ini, perusahaan akan menguji skill atau kemampuan karyawan lebih mendalam. Beberapa tantangan akan diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan dianggap bagus dalam bekerja dan memiliki pengalaman yang cukup menarik, maka perusahaan akan berusaha mempertahankannya.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai usia karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.5**  
**Jawaban Responden Mengenai Usia Karyawan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	29,41
2.	Setuju	14	41,18
3.	Cukup Setuju	10	29,41

4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diatas hasil pendapat responden mengenai usia karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru jawaban responden yang paling tinggi yaitu ada 14 orang atau 41,18% yang mengatakan setuju. Selanjutnya ada 10 orang atau sebesar 29,41% yang mengatakan sangat setuju. Kemudian ada 10 orang atau 29,41% yang mengatakan cukup setuju.

Dari data diatas terlihat bahwa mayoritas responden setuju bahwa usia berdampak pada pekerjaannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa semakin tua usia seseorang akan membuat mereka kurang produktif dalam bekerja, dari data diatas masih banyak karyawan yang masih ragu-ragu berarti usia juga berpengaruh terhadap pekerjaannya walaupun jawab setuju lebih tinggi persentasenya. Pekerjaan seorang karyawan akan dibatasi dengan batas umur pensiun yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

#### 5.2.1.2. Gender/Jenis Kelamin

Pembagian Kerja Berdasarkan Gender (Gender Division of Labour) adalah semua konsep dan praktik pada masyarakat tertentu yang membagi peranan dan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin. Pembagian pekerjaan berdasarkan gender ini berbeda-beda antara satu masyarakat dan budaya dengan masyarakat dan budaya lainnya, dan bisa berubah karena adanya perubahan kondisi eksternal dan perubahan waktu. Dengan pembagian ini, dalam konteks tertentu pola-pola “siapa bekerja apa” berdasarkan gender dan “bagaimana” hasil pekerjaan tersebut diberikan penghargaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gender/jenis kelamin pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.6**  
**Jawaban Responden Mengenai Gender/Jenis Kelamin Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	14,71
2.	Setuju	21	61,76
3.	Cukup Setuju	8	23,53
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.6 diatas hasil pendapat responden mengenai gender/jenis kelamin pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru jawaban responden yang paling tinggi yaitu ada 21 orang atau 61,76% yang mengatakan setuju. Selanjutnya ada 8 orang atau sebesar 23,53% yang mengatakan cukup setuju. Kemudian ada 5 orang atau 14,71% yang mengatakan sangat setuju.

Mayoritas responden setuju mengenai gender/jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan. Artinya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut membutuhkan kemampuan fisik yang cukup prima sehingga perusahaan lebih mengutamakan laki-laki karena resiko dan beban pekerjaan yang akan dihadapi dilapangan. Selanjutnya perusahaan juga ingin meminimalisir resiko yang akan dihadapi oleh karyawan yang ditempatkan pada bidang tersebut.

### 5.2.1.3. Ras/Golongan

Di zaman sekarang konsep ras dan suku sangat bercampur aduk. Banyak orang tidak bisa membedakan mana yang ras dan mana yang suku. Hal itu terjadi

karena adanya kemiripan konsep pada keduanya yang sama-sama digunakan untuk menentukan identitas seseorang.

Ras merupakan penggolongan suku bangsa yang didasarkan pada ciri-ciri fisik, asal-usul wilayah serta bahasa. Diskriminasi rasial adalah salah satu isu diskriminasi yang paling sering mencuat di masyarakat baik skala kecil seperti pergaulan teman hingga ruang lingkup daerah, nasional bahkan antar bangsa. Diskriminasi ras diartikan sebagai anggapan segolongan ras tertentu bahwa rasnya itulah yang paling unggul disbanding dengan golongan ras lain atau rasisme.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai ras/golongan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.7**  
**Jawaban Responden Mengenai Ras/Golongan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	7	20,59
2.	Setuju	15	44,12
3.	Cukup Setuju	12	35,29
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas hasil pendapat responden mengenai ras/golongan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru jawaban responden yang paling tinggi yaitu ada 15 orang atau 44,12% yang mengatakan setuju. Selanjutnya ada 12 orang atau sebesar 35,29% yang mengatakan cukup setuju. Kemudian ada 7 orang atau 20,59% yang mengatakan sangat setuju.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju bahwa tidak ada perbedaan ras/golongan pada Kantor Pos Jl. Sudirman Pekanbaru.

Pembedaan ras dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan konflik antar karyawan. Setiap ras/golongan mempunyai kesempatan yang sama dalam pekerjaan jika memenuhi syarat yang sudah ditentukan dan ahli dibidangnya. Rasisme terhadap rekan kerja akan berdampak serius terhadap rekan kerja lain yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja serta juga akan menjadi beban psikologis bagi yang menjadi korban rasisme tersebut.

#### 5.2.1.4. Status Perkawinan

Sudah bukan rahasia lagi bahwa banyak perusahaan saat ini mensyaratkan status "belum menikah" kepada pelamar kerja. Persyaratan seperti itu sangat subjektif dan diskriminatif serta tidak logis. Jika perusahaan beralasan bahwa syarat tersebut diberikan karena asumsi orang yang sudah menikah tidak lebih produktif dibanding yang belum menikah, maka logikanya seharusnya seluruh karyawan di dalam perusahaan tidak boleh menikah karena dapat mengurangi produktivitas.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai status perkawinan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.8**

**Jawaban Responden Mengenai Status Perkawinan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	1	2,94
2.	Setuju	18	52,94
3.	Cukup Setuju	7	20,59
4.	Tidak Setuju	8	23,53
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diatas hasil pendapat responden mengenai status perkawinan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru jawaban responden yang paling tinggi yaitu ada 18 orang atau 52,94% yang mengatakan setuju. Selanjutnya ada 8 orang atau sebesar 23,53% yang mengatakan tidak setuju. Kemudian ada 7 orang atau 20,59% yang mengatakan cukup setuju. Kemudian ada 1 orang atau sebesar 2,94% menyatakan sangat setuju.

Dari data diatas maka dapat disimpulkan rata-rata responden menjawab setuju mengenai status perkawinan berdampak pada pekerjaan. Banyak karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 8 rseponden. Hal ini mungkin bisa berlaku jika karyawan yang bekerja pada bidang tersebut yang bekerja adalah karyawan jinis kelamin perempuan, tetapi pada kantor Pos di Pekanbaru semuanya dikerjakan oleh karyawan laki-laki sehingga status perkawinan tidak terlalu berdampak bagi mereka melainkan akan menjadi motivasi bagi mereka untuk bekerja dengan baik serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya karena ada keluarga yang menunggu nafkah darinya.

#### **5.2.1.5. Masa Jabatan**

Masa kerja adalah lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Masa kerja berhubungan erat dengan pengalaman. Semakin berpengalaman, semakin tinggi pula nilai seorang calon karyawan di mata sebuah perusahaan. Tak heran masa kerja turut berkontribusi pada besar-kecil gaji yang ditawarkan perusahaan untuknya. Semakin tinggi masa kerja seseorang maka akan semakin banyak pengalaman yang didapat oleh karyawan tersebut.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai masa jabatan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat melihat tabel berikut:

**Tabel 5.9**  
**Jawaban Responden Mengenai Masa Jabatan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	14,71
2.	Setuju	18	52,94
3.	Cukup Setuju	8	23,53
4.	Tidak Setuju	3	8,82
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.9 diatas hasil pendapat responden mengenai masa jabatan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru jawaban responden yang paling tinggi yaitu ada 18 orang atau 52,94% yang mengatakan setuju. Selanjutnya ada 8 orang atau sebesar 23,53% yang mengatakan cukup setuju. Kemudian ada 5 orang atau 14,71% yang mengatakan sangat setuju. Kemudian ada 3 orang atau sebesar 8,82% menyatakan tidak setuju.

Dari data diatas responden setuju bahwa masa jabatan berdampak pada pekerjaan. Karyawan yang sudah lama bergerak dibidang tersebut lebih berpengalaman dibandingkan karyawan yang masih baru masuk, karena karyawan yang sudah lama bergerak pada bidang tersebut lebih paham seluk beluk pekerjaan dan tantangan yang akan dihadapi. Sehingga jika terjadi suatu permasalahan akan cepat menemukan solusi apalagi jika mereka telah sering mengalami hal tersebut.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden dari kusioner mengenai variabel karakteristik biografis pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.10**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**Karakteristik Biografis Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Variabel Karakteristik Biografis Karyawan	Sampel	Skor Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Keinginan untuk memperoleh penghasilan yang layak	34	10	14	10	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>50</b>	<b>56</b>	<b>30</b>	-	-	<b>136</b>
2	Keinginan untuk memperoleh tambahan penghasilan	34	5	21	8	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>25</b>	<b>84</b>	<b>24</b>	-	-	<b>133</b>
3	Dorongan untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik	34	7	15	12	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>35</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	-	-	<b>131</b>
4	Kualitas hasil kerja	34	1	18	7	8	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>5</b>	<b>72</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	-	<b>114</b>
5	Kuantitas hasil kerja	34	5	18	8	3	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>25</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	-	<b>127</b>
	<b>Total Skor</b>							<b>641</b>

Adapun untuk mengetahui skor tertinggi dan terendah mengenai karakteristik biografis pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 5 \times 34 = 850$$

$$\text{Skor Terendah} = 5 \times 1 \times 34 = 170$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{850 - 170}{5} = 136$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel karakteristik biografis pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik	= 714 - 850
<b>Baik</b>	<b>= 578 - 713</b>
Cukup Baik	= 442 - 577
Tidak Baik	= 306 - 441
Sangat Tidak Baik	= 170 - 305

Berdasarkan data diatas, hasil skor total variabel karakteristik biografis adalah sebesar 641. Hasil pada skor tersebut berada pada rentang skala antara **578 - 713**, yang termasuk kedalam kategori baik. Artinya bahwa mayoritas karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru mengatakan bahwa karakteristik biografis pada tempat mereka bekerja tidak bermasalah atau masaih dalam batas yang aman, sehingga tidak mengganggu terhadap pekerjaannya.

### **5.3. Analisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

#### **5.3.1. Kualitas Kerja**

Kualitas adalah sesuatu yang akan terus tumbuh dan berkembang bersama perubahan. Kualitas terbaik pasti hanya mampu dihasilkan dari aliran wawasan, pengetahuan, teknologi, cara kerja, dan kepribadian yang kreatif bersama realitas kerja yang ada.

Kualitas kerja akan didapatkan melalui persiapan yang lengkap terhadap semua komponen yang terkait dalam menghasilkan kualitas. Jadi, kesadaran manajemen untuk melengkapi sumber daya manusia dengan pengetahuan, data,

informasi, cara kerja, teknologi, integritas, dan kepedulian kepada suasana hati mereka, akan menjadi kekuatan yang membuat kualitas kerja menjadi lebih unggul.

### 5.3.1.1. Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian (presisi) adalah kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang. Tinggi rendahnya tingkat ketelitian hasil suatu pengukuran dapat dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran. Sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada hasil produksi pada perusahaan yang akan berdampak pada penurunan hasil produksi dan kinerja karyawan tersebut. Dengan ketelitian maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang maksimal serta meminimalisir terjadinya kesalahan.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai Ketelitian dalam bekerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.11**  
**Jawaban Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja Pada Kantor Pos**  
**Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	17,64
2.	Setuju	14	41,18
3.	Cukup Setuju	14	41,18
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 5.11 diatas hasil pendapat responden mengenai Ketelitian dalam bekerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru jawaban responden yang paling tinggi yaitu ada 14 orang atau 41,18% yang

mengatakan setuju. Selanjutnya ada 14 orang atau sebesar 41,18% yang mengatakan cukup setuju. Kemudian ada 6 orang atau 17,64% yang mengatakan sangat setuju.

Data diatas menggambarkan bahwa ketelitian karyawan menyatakan setuju bahwa mereka telti dalam bekerja. Ketelitian memang sangat dibutuhkan oleh seorang antaran karena menyangkut keselamatan barang bawaan serta diri sendiri karyawan, karyawan harus mampu menjalankan tugasnya sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 5.3.1.2. Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai Kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada aturan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.12**

#### **Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Pada Aturan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	35,29
2.	Setuju	16	47,06

3.	Cukup Setuju	5	14,71
4.	Tidak Setuju	1	2,94
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 5.12 diatas hasil pendapat responden mengenai Kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada aturan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu ada 16 orang atau sebesar 47,06% menyatakan setuju. Selanjutnya ada 12 orang atau sebesar 35,29% menyatakan sangat setuju. Dan ada 5 orang atau sebesar 14,71% cukup setuju. Kemudian ada 1 orang atau sebesar 2,94% menyatakan tidak setuju.

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru mayoritas karyawan menyatakan setuju. Kemampuan yang baik akan berdampak kesegala bidang misalnya, efektivitas serta efesiensi waktu, meminimalisir kecelakaan kerja dan lain sebagainya. Kemampuan yang belum baik maka tugas perusahaan untuk memberi pelatihan kerja serta membimbing karyawan tersebut sampai batas yang masih bisa ditoleransi.

### **5.3.1.3. Tanggung Jawab Dalam Bekerja**

Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Sebab, bila karyawan bekerja melampaui tanggung jawab yang seharusnya, maka karyawan tersebut pasti akan melanggar internal control dan etika bisnis perusahaan. Jadi, setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang

diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.

Perusahaan harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sebab, sering sekali perubahan menjadikan sebuah job diskripsi menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, pemberian kepercayaan pada individu-individu karyawan dalam organisasi perusahaan haruslah dirancang agar para individu tersebut mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.13**  
**Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Bekerja Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	11	32,35
2.	Setuju	15	44,12
3.	Cukup Setuju	8	23,53
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 5.13 diatas hasil pendapat responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu ada 15 orang atau sebesar 44,12% menyatakan

setuju. Selanjutnya ada 11 orang atau sebesar 32,35% menyatakan sangat setuju. Kemudian ada 8 orang atau sebesar 23,53% menyatakan cukup setuju.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai tanggung jawab yang baik dalam bekerja. Rasa tanggung jawab wajib dimiliki oleh semua elmen yang berkaitan dengan perusahaan, apapun hasilnya karyawan harus mampu mempertanggungjawabkan apa yang telah mereka lakukan, terlebih lagi hal yang merugikan pihak perusahaan.

#### **5.3.1.4. Ketepatan Dalam Bekerja**

Produktivitas karyawan sangat erat hubungannya dengan manajemen waktu kerja dari karyawan. Produktivitas karyawan bagi perusahaan berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya meningkatnya profit perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras atau bahkan bukan solusi tepat yang bisa menjadi bumerang bagi perusahaan atau leader. Bekerja keras, belum tentu bekerja cerdas karena diperlukanya strategi manajemen yang perlu diterapkan.

Sudah menjadi pengertian umum bahwa manajemen waktu adalah salah satu keterampilan penting yang harus kita pelajari dalam dunia bisnis. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien..

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai ketepatan dalam bekerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.14**  
**Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Dalam Bekerja Pada Kantor Pos**  
**Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	17,64
2.	Setuju	18	52,94
3.	Cukup Setuju	10	29,41
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 5.14 diatas hasil pendapat responden mengenai ketepatan dalam bekerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu ada 18 orang atau sebesar 52,94% menyatakan setuju. Selanjutnya ada 10 orang atau sebesar 29,41% menyatakan cukup setuju. Kemudian ada 6 orang atau sebesar 17,64% menyatakan sangat setuju.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai kehandandalan dalam ketepatan dalam bekerja. Ketepatan sangat dituntut dalam pekerjaan, pekerjaan yang dikerjakan apabila keluar sedikit saja dari koridor yang seharusnya maka akan menyebabkan akibat-akibat lain yang dapat merugikan perusahaan.

### 5.3.2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus

selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat; kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat; kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.

### 5.3.2.1. Hasil Kerja Yang Baik

Jika suatu atasan menginginkan produktivitas meningkat maka pihak manajemen terkait mesti melakukan adanya perombakan sistem metode kerja, karyawan akan puas dalam bekerja tanpa adanya tekanan yang berdampak pada psikologis bagi karyawan. Hal demikian akan terjalin hubungan antara manajemen dengan karyawan.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai Hasil kerja yang baik pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.15**  
**Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Baik Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	26,47
2.	Setuju	18	52,94
3.	Cukup Setuju	7	20,59
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.15 diatas hasil pendapat responden mengenai Hasil kerja yang baik pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu ada 18 orang atau sebesar 52,94% menyatakan setuju.

Selanjutnya ada 9 orang atau sebesar 26,47% menyatakan sangat setuju. Kemudian ada 7 orang atau sebesar 20,59% menyatakan cukup setuju.

Mengenai hasil kerja yang baik mayoritas responden sepakat bahwa dalam menjawab setuju. Artinya hasil kerja yang telah dikerjakan setidaknya dapat bertahan dan hendaknya malah harus terus ditingkatkan baik dari segi mutu maupun jumlah yang dihasilkan, dikarenakan jam kerja dan pengalaman para karyawan yang juga bertambah dari waktu-kewaktu serta harus mampu beradaptasi sesuai perkembangan zaman.

### 5.3.2.2. Penyelesaian Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Salah satu penentu sebagai tolak ukuran karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.16**  
**Jawaban Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	3	8,82
2.	Setuju	19	55,88
3.	Cukup Setuju	11	32,35
4.	Tidak Setuju	1	2,94
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-

<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
---------------	-----------	------------

*Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 5.16 diatas hasil pendapat responden mengenai Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu ada 19 orang atau sebesar 55,88% menyatakan setuju. Selanjutnya ada 11 orang atau sebesar 32,35% menyatakan cukup setuju. Kemudian ada 3 orang atau sebesar 8,82% menyatakan sangat setuju. Kemudian ada 1 orang atau sebesar 2,94% menyatakan tidak setuju.

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hali ini dapat dibuktikan dengan lebih dari separuh karyawan setuju dengan hal tersebut. Pekerjaan yang dilaksanakan tidak hanya dilihat dari output yang dihasilkan tapi juga dilihat dari proses pengerjaannya, apakah sudah efesiensi dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan efektif dan efesiensi akan meningkatkan pendapatan perusahaan sehingga tanpa mengeluarkan biaya yang besar tapi mendapatkan hasil yang maksimal.

### **5.3.2.3. Pencapaian Target Kerja**

Tanpa target, seorang karyawan jadi bekerja tanpa arah. Bisa-bisa satu pekerjaan belum selesai, dia sudah mengerjakan yang lain. Berbeda kalau dia punya goal yang jelas yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, bekerjanya tentu tak akan sembarangan. Begitu juga saat ada tambahan pekerjaan, dia bisa mengukur mungkin tidaknya dia menyelesaikan tugas baru tersebut tanpa mengganggu apa yang menjadi prioritas utamanya.

Untuk mengetahui hasil pendapat responden mengenai Pencapaian target kerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.17**  
**Jawaban Responden Mengenai Pencapaian Target Kerja Pada Kantor Pos**  
**Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	26,47
2.	Setuju	15	44,12
3.	Cukup Setuju	10	29,41
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 5.17 diatas hasil pendapat responden mengenai Pencapaian target kerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru bahwa yang paling tinggi yaitu ada 15 orang atau sebesar 44,12% menyatakan setuju. Selanjutnya ada 10 orang atau sebesar 29,41% menyatakan cukup setuju. Kemudian ada 9 orang atau sebesar 26,47% menyatakan sangat setuju.

Mengenai pencapaian target kerja terlihat dalam kategori baik. Artinya target yang ditetapkan oleh perusahaan mampu dicapai oleh karyawan. Target yang ditetapkan oleh perusahaan hendak harus dikaji sematang mungkin serta logis untuk dicapai oleh masing-masing karyawan. Karena akan berakibat beban mental bagi para karyawan yang tidak berhasil mencapai target yang sudah ditetapkan dan juga berpengaruh terhadap penurunan kinerjanya. Untuk itu target yang realistis berdasarkan ukuran kemampuan karyawan sangat diperelukan.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden dari kusioner mengenai variabel karakteristik biografis pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.18**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

No	Indikator Pertanyaan Kinerja Karyawan	Sampel	Skor Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Ketelitian dalam bekerja	34	6	14	14	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>30</b>	<b>56</b>	<b>42</b>	-	-	<b>128</b>
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	34	12	16	5	1	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>60</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	-	<b>141</b>
3	Tanggung jawab dalam bekerja	34	11	15	8	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>55</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	-	-	<b>139</b>
4	Ketepatan dalam bekerja	34	6	18	10	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>30</b>	<b>72</b>	<b>30</b>	-	-	<b>132</b>
5	Hasil kerja yang baik	34	9	18	7	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>45</b>	<b>72</b>	<b>21</b>	-	-	<b>138</b>
6	Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu	34	3	19	11	1	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>15</b>	<b>76</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	-	<b>126</b>
7	Pencapaian target kerja	34	9	15	10	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>		<b>45</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	-	-	<b>135</b>
	<b>Total Skor</b>							<b>939</b>

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 7 \times 5 \times 34 = 1190$$

$$\text{Skor Terendah} = 7 \times 1 \times 34 = 238$$

Adapun rumus interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1190 - 238}{5} = 190$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 1000- 1190

**Baik = 810 - 999**

Cukup baik = 620 - 809

Tidak baik = 430 - 619

Sangat Tidak baik = 240 - 429

Berdasarkan data diatas, hasil skor total variabel kinerja karyawan adalah sebesar 939. Maka dalam sakala yang telah ditetapkan skor tersebut berada pada rentang skala antara 816 - 1008, yang termasuk kedalam kategori baik. Artinya bahwa mayoritas karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru mengatakan bahwa kinerja yang telah dicapai oleh karyawan menunjukkan hasil yang positif, hal ini tidak terlepas dari peran perusahaan dalam mendukung peforma dari seluruh karyawannya.

#### **5.4. Pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan bagian antaran Pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru**

Untuk mengetahui beberapa besar pengaruh-pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan bagian antaran pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

##### **5.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

###### **5.4.1.1. Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukam fungsi ukurannya

(Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006)

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian mengatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Jika  $hitung >$  dari  $r$  tabel, maka instrumen dikatakan valid  $R$  tabel product moment untuk  $df : (N - 2) = 34 - 2 = 32$  untuk  $\alpha 5\%$  adalah 0,3494.

Dalam penelitian ini penulis memberikan 12 (dua belas) pertanyaan untuk menguji validitas dan realibilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan yaitu variabel beban kerja dan stres kerja serta kinerja karyawan. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS dan nilai  $r$  tabel disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.19**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Karakteristik biografis**

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai $R_{tabel}$ n=34	Signifikansi	Kesimpulan
Item 1	0,777	0,3388	0,000	Valid
Item 2	0,804	0,3388	0,000	Valid
Item 3	0,681	0,3388	0,000	Valid
Item 4	0,807	0,3388	0,000	Valid
Item 5	0,824	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS V.20 2019

Dari data diatas terlihat bahwa hasil uji r hitung lebih besar dari r tabel. Dimana butir pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi yaitu item 5 sebesar 0,824 sedangkan yang terendah adalah item 3 sebesar 0,681. Dari hasil secara keseluruhan maka butir kuesioner yang diajukan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan ke pada tahap berikutnya.

Adapun hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai $R_{tabel}$ n=34	Signifikansi	Kesimpulan
Item 1	0,649	0,3388	0,000	Valid
Item 2	0,825	0,3388	0,000	Valid
Item 3	0,684	0,3388	0,000	Valid
Item 4	0,816	0,3388	0,000	Valid
Item 5	0,703	0,3388	0,000	Valid
Item 6	0,715	0,3388	0,000	Valid
Item 7	0,631	0,3388	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Dari data diatas terlihat bahwa hasil uji r hitung lebih besar dari r tabel. Dimana butir pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi yaitu item 2 sebesar 0,825 sedangkan yang terendah adalah item 7 sebesar 0,631. Dari hasil secara

keseluruhan maka butir kuesioner yang diajukan dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan ke pada tahap berikutnya.

#### 5.4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama.

Untuk mengetahui reliabel attau tidaknya suatu kuesioner maka digunakan formula *alpha cronbach's* diamana batas reliabel harus lebih dari 0,60. Hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.21**  
**Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel**

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Keputusan
Karakteristik Biografis (X)	5	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,842	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Dari data diatas terlihat nilai Alpha Cronbach's diatas 0,60. Artinya telah memenuhi syarat bahwa butir-butir pertanyaan masing-masing variabel untuk dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

#### 5.4.2. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana

perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier, digunakan rumus:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Kostanta

b = Koefisien Regresi

X = Karakteristik biografis

$\epsilon$  = Epsilon

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan bagian antaran, maka dimasukan data yang telah diperoleh kedalam rumus diatas melalui program SPSS versi 20. for windows. Sebagai berikut:

**Tabel 5.22**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,000	2,997		4,004	,000
	Karakteristik_Biografis	,828	,157	,682	5,276	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20.0(2019)

Dari data diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana pada perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan tabel diatas adalah:

$$Y = 12,000 + 0,828X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk perubahan variabel X satu unit. Artinya setiap sekali karakteristik biografis bertambah satu, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,82.

Adapun arti dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $H_0 = 12,000$  artinya bahwa jika variabel X (karakteristik biografis) konstan atau 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,000.
2. Nilai  $H_a = 0,828$  artinya bahwa apabila nilai variabel karakteristik biografis (X) naik sebesar satu satuan atau 1% maka variabel kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,828.

Analisis regresi sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 12,000 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat karakteristik biografis (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 0,828. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 0,828 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan karakteristik biografis sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,828 satuan. Selain itu terlihat tanda (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.

### 5.4.3. Ujian koefisien Kolerasi (r)

Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif). perhitungan R menggunakan metode *product moment* ( *pearson* ) dengan bantuan program SPSS versi 20.0 for windows dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.23**  
**Hasil Analisis Korelasi ®**

Correlations			Kinerja_Karyawan	Karakteristik_Biografis
			an	ografis
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan		1,000	,682
	Karakteristik_Biografis		,682	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Karyawan		.	,000
	Karakteristik_Biografis		,000	.
N	Kinerja_Karyawan		34	34
	Karakteristik_Biografis		34	34

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,682 <sup>a</sup>	,465	,448	2,71188	2,032

a. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Biografis

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : lampiran hasil korelasi SPSS

Berdasarkan tabel SPSS diatas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel pengawasan kerja dan kinerja karyawan adalah 0,682 atau 68,2% dengan pengujian 0,05 level (1-tailed) interprestasinya adalah:

1. Besarnya nilai probabilitas dalam SPSS diberi lambang sig (1-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik biografis dengan kinerja karyawan adalah diterima. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara karakteristik biografis dan kinerja karyawan.
2. Koefisien korelasi variabel karakteristik biografis dengan kinerja karyawan sebesar 0,682 atau sebesar 68,2% bertanda positif. Hal ini menunjukkan arah korelasinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru berada pada kategori kuat.

Untuk dapat memberikan interprestasi keeratan hubungan tersebut, maka dilihat pada variabel rank/koefisien berikut:

**Tabel 5.24**  
**Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan pengaruh
0,00 – 0,20	Pengaruh sangat lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat kuat

Sumber: J. Supranto, *Statistik Teori Dan Aplikasi*

#### 5.4.4. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada data dibawah ini:

**Tabel 5.25**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,682 <sup>a</sup>	,465	,448	2,71188	2,032

a. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Biografis

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data SPSS Versi 20.0 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel karakteristik biografis mempunyai hubungan dengan variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini dapat di buktikan melalui nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) terdapat hasil sebesar 0,465 atau 46,5%. sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (karakteristik biografis) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 46,5% sedangkan 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Misalnya faktor kemampuan kerja, faktor kompensasi dan lain-lain.

#### 5.4.5. Nilai Koefisien Epsilon

Epsilon adalah faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen (diluar yang dipengaruhi yang tidak diteliti)

$$\begin{aligned} P_{y\varepsilon} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,465} \\ &= \sqrt{0,535} = 0,731 \end{aligned}$$

Besarnya pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru adalah sebesar 73,1%.

Jadi, terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel lebih kecil dari tingkat signifikannya, hal ini berarti karakteristik biografis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tidak ada variabel yang dikeluarkan dari sub struktur karena semua variabel eksogen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen (terikat). Sedangkan sisanya dipengaruhi di luar variabel yang sedang diteliti misalnya: kompensasi, pelatihan, dan stres kerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

### **5.5. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik biografis (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru hasilnya dapat dikatakan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari usia, jenis kelamin/gender, ras/suku, status perkawinan, masa jabatan, ketelitian dalam bekerja, kecakapan kerja, tanggung jawab, ketepatan dalam bekerja, hasil kerja yang baik, penyelesaian pekerjaan, dan pencapaian target.

Berdasarkan hasil pendapat responden secara keseluruhan maka dapat ditarik kesimpulan Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru dalam kategori baik. Tuntutan pekerjaan yang berarti untuk memperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan apa yang diperlu diperhatikan masalah karakter biografis serta keseriusan pihak perusahaan untuk terus membenahinya. Hal ini kemungkinan untuk menguji kualitas yang handal bagi pegawai dalam segala bentuk tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hasil skor total variabel karakteristik biografis adalah sebesar 641. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 578 - 713, yang termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru mengatakan bahwa karakteristik biografis yang diterapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan

keinginan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang baik dalam dalam bekerja.

Hasil skor total variabel kinerja karyawan adalah sebesar 939. Hasil tersebut berada pada rentang skala antara 816 - 1008, yang termasuk kedalam kategori baik. Hal ini terlihat dari mayoritas karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru mengatakan bahwa kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan telah sesuai dengan keinginan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang baik dalam dalam bekerja.

Nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) terdapat hasil sebesar 0,465 atau 46,5%. sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (karakteristik biografis) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 46,5% sedangkan 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Misalnya faktor kemampuan kerja, faktor kompensasi dan lain-lain.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja merupakan salah satu faktor penting untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan komunikasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v mengenai pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan bagian antaran pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru dengan sampel ada 34 orang pada bagian pengantaran dengan menggunakan metode sensus sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai tanggapan responden tentang karakteristik biografis maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karakteristik biografis karyawan yang dikemukakan, mayoritas responden menyatakan “Baik”. Dan dari total skor kuesioner terlihat bahwa berada dalam interval kategori baik. Artinya karakteristik biografis yang ada oleh Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru menunjukkan tidak ada indikasi permasalahan yang serius.
2. Terlihat tanda (+) dari uji regresi sederhana yang berarti adanya pengaruh yang positif antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.
3. Koefisien korelasi variabel karakteristik biografis dengan kinerja karyawan sebesar 0,682 atau sebesar 68,2% bertanda positif. Hal ini menunjukkan arah korelasinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan

antara karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru berada pada kategori kuat.

4. Nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) menunjukkan hasil sebesar 0,465 atau 46,5% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (karakteristik biografis) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 46,5% sedangkan 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini. Misalnya faktor kemampuan kerja, faktor kompensasi dan lain-lain.
5. Besarnya pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pada Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru adalah sebesar 73,1%.

## 6.2.Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis lakukan dan mungkin akan menjadi masukan bagi perusahaan Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru, yaitu:

1. Dari hasil jawaban responden dapat di lihat masih ada karyawan yang menjawab tidak baik dari indikator yang dipertanyakan terutama indikator tentang status perkawinan, perusahaan harus memperhatikan serta terjaminnya kesetaraan dalam perusahaan sehingga tidak dibedakan melalui usia, ras/suku, jenis kelamin dan lain sebagainya tetapi mengedepankan keahlian dan skill dari masing-masing karyawannya.
2. Kantor Pos Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru harus terus memberikan jaminan keselamatan dan keamanan kerja disamping program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan bagi karyawannya terlebih lagi karyawan bagian driver yang

rentan terhadap resiko kecelakaan, misalnya dengan memberikan santunan langsung dari pihak perusahaan disamping program asuransi yang telah ada sehingga karyawan lebih merasa aman dan merasa dihargai baik secara moril dan materi sehingga diharapkan kinerjanya juga dapat meningkat.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bungin Burhan, 2010, Metodologi Penelitian Kuantitatif, cetakan kelima, Prenada Media Group, Jakarta
- Gibson, J. L., et al. 2011. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2, Binarupa Aksara, Jakarta
- Hakim Rahmat Budi, 2014, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, edisi pertama, cetakan pertama, Aswaja Pressindo, Jakarta
- Hamzah B Uno, 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Akasara, Jakarta
- Hartatik, Indah Puji, 2014 Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007, *Manajaemen Sumberdaya Manusia*, ED Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan Malayu S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedelapanbelas, Bumi Aksara, Jakarta
- Indrastuty. Sri. S dan Amries Rusli Tanjung,2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*, UIR Press, Pekanbaru
- Indrastuty. Sri. S dan Amries Rusli Tanjung , 2008, *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*, UIR Press, Pekanbaru
- Mangkunegara, A.A Anwar Perabu, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung

Mangkunegara Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh, Remaja Rosda Karya, Bandung

Prisky Amalia Merike Cendra Kasih, Bambang Swasto Sunuharyo, Kusdi Rahardjo, Pengaruh *Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja PT.Bank Mandiri di Jember*, Universitas Brawijaya, 2013.

P Robbins Stephen, A Judge Timothy, 2008, Perilaku Organisasi, edisi keduabelas, Salemba Empat, Jakarta

Riani, Asri Laksmi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Graha Ilmu, Yogyakarta

Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Bisnis, cetakan pertama, Alfabeta, Bandung

Sugiyono, 2016, Statistik Untuk Penelitian, cetakan keduapuluhtujuh, Alfabeta, Bandung

