

**PENGARUH KUALITAS, KEMAMPUAN, DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero)
UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**MAULIDA
NPM. 1801110193**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MAULIDA
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0193
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas, Kemampuan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

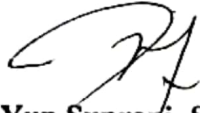
Pembimbing Skripsi

Tanggal 08 April 2022

Pembimbing I : 
Hi. Agustina Marzuki, SE, M.Si

NIDN : 0008086502

Tanggal 08 April 2022

Pembimbing II : 
Yun Suprati, SE, M.Si

NIDN : 0207066701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Studi,

Tanggal 08 April 2022

Tanggal 08 April 2022



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN.: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, MM

NIDN : 0222096301


067 / PS / DFE / 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MAULIDA
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0193
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kualitas, Kemampuan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

Penguji Skripsi :

Tanggal 08 April 2022 Ketua Penguji :  Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 08 April 2022 Penguji I :  Yun Suprudi, SE, M.Si
NIDN : 0207066701

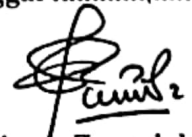
Tanggal 08 April 2022 Penguji II :  M.A. Baidowi, SE, MM
NIDN : 0220086501

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : 08 April 2022



Ketua Prodi Manajemen
Tanggal : 08 April 2022


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulida

Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.01.93

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022


(Maulida)

Motto :

“Cobalah untuk selalu mensyukuri segala nikmat dan karunia yang telah Allah berikan kepadamu hari ini”

Kupersembahkan untuk :

- 1. Allah SWT***
- 2. Suamiku tercinta dan tersayang***
- 3. Kedua orang tuaku yang terkasih***
- 4. Saudaraku yang tersayang***
- 5. Teman-temanku Angkatan 2018***
- 6. Almamater Kebangganku***

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada tuhan yang maha esa atas rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan Skripsi di **PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.**

Mengingat keterbatasan waktu, peneliti menyadari bahwa isi Skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan untuk itu penulis mengharapkan masukan pihak yang telah membantu sehingga dapat menambah wawasan penulis.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Lusia Nargis SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
6. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridinanti Palembang
7. Ibu Yun Suprani, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Dosen & Staff Karyawan Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang
9. Staff & Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

10. Suami tercinta dan tersayang yang menjadi support saya.
11. Orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah membantu saya.
12. Sahabat seperjuangan angkatan 2018

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan guna peningkatan kualitas Skripsi ini. Semoga Skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak yang membaca.

Palembang Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Akademik :	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1. Kualitas Kerja	9
2.1.2. Kemampuan Kerja	13
2.1.3. Fasilitas Kerja	16
2.1.4. Prestasi Kerja	23
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	29

2.3	Kerangka Berfikir.....	31
2.4.	Hipotesis.....	33
	BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	34
	3.1.1. Tempat Penelitian	34
	3.1.2. Waktu Penelitian.....	34
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
	3.2.1. Sumber Data	35
	3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	37
	3.3.1 Populasi.....	37
	3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling	38
3.5.	Variabel Dan Definisi Oprasional Variabel	41
	3.5.1. Variabel Penelitian.....	41
	3.5.2. Definisi Operasional Variabel	41
3.6.	Instrumen Penelitian.....	43
	3.6.1. Uji Validitas	44
	3.6.2. Uji Reliabilitas	45
3.7.	Teknik Analisis Data.....	45
	3.7.1. Uji Asumsi Klasik.....	45
	3.7.2. Regresi Linier Berganda	47
	3.7.3. Koefisien Korelasi	48
	3.7.4. Analisis Koefesien Determinasi.....	49
	3.7.5. Uji Simultan Signifikan (Uji F)	49
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1.	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	52
	4.1.1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	52
	4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	54

4.1.3.	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	54
4.1.4.	Deskripsi Jabatan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	56
4.2.	Pembahasan dan Interpretasi	61
4.2.1	Karakteristik Responden.....	61
4.2.2.	Uji Validitas	65
4.2.3	Uji Reliabilitas	69
4.3.	Uji Asumsi Klasik	73
4.3.1.	Uji Normalitas.....	73
4.3.2.	Uji Multikolinieritas	74
4.4.	Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.5.	Regresi Linear Berganda.....	76
4.6.	Koefisien Korelasi.....	78
4.7.	Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	80
4.8.	Hasil Uji F (Simultan).....	81
4.9.	Hasil Uji Parsial (t).....	82
4.10.	Pembahasan.....	84
4.10.1	Pengaruh Kualitas, Kemampuan, dan Fasilitas Kerja secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	84
4.10.2.	Pengaruh Kualitas Kerja secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	85
4.10.3.	Pengaruh Kemampuan Kerja secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.....	86
4.10.4.	Pengaruh Fasilitas Kerja secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	87
	BAB V PENUTUP	88
5.1.	Kesimpulan	88

5.2. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	29
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran	37
Tabel 3.4 Operasional Variable	42
Tabel 3.5 Skala Likert.	44
Tabel 3.6 Interpretasi Nilai (r) Korelasi	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja X ₁	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja X ₂	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja X ₃	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Y	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kerja X ₁	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja X ₂	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja X ₃	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Y	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.16 Koefisien Korelasi	79
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	80
Tabel 4.18 Hasil Uji F	82
Tabel 4.19 Hasil Uji (t).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55

ABSTRAK

MAULIDA, Pengaruh Kualitas, Kemampuan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Skripsi ini pada dasarnya membahas Pengaruh Kualitas, Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan Pengaruh Kualitas, Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 23.0.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan (uji F) kualitas, kemampuan, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan F sebesar ($0,000 < 0,05$). Secara parsial (uji t) menyatakan bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan ($0,004 < 0,05$), variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai ($0,015 < 0,05$), dan variabel fasilitas kerja signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan ($0,006 < 0,05$).

Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya melakukan pengembangan terhadap ruang lingkup penelitian dengan variabel lainnya yang mungkin mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Bagi pihak perusahaan agar dapat lebih meningkatkan Kualitas, Kemampuan, dan Fasilitas Kerja agar tidak terjadinya hasil kinerja yang buruk yang dapat mengakibatkan kurangnya prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Kualitas Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

MAULIDA, The Influence of Quality, Ability, and Work Facilities on Employee Work Performance at PT. PLN (Persero) South Sumatra Power Generation Main Unit

This thesis basically discusses the Influence of Quality, Ability and Work Facilities on Employee Performance. The purpose of this study is to determine, analyze, and prove of the influence of quality, ability and work facilities on employee performance at PT. PLN (Persero) South Sumatra Generation Main Unit simultaneously or partially. This study uses multiple linear analysis. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, simultaneous test (F) and partial test (t) using SPSS 23.0.

The results of this study state that simultaneously (F test) quality, ability, and work facilities have a significant effect on employee performance with a significant F value of $(0.000 < 0.05)$. Passively (t test) states that the work quality variable has a significant effect on employee work performance with a significant value $(0.004 < 0.05)$, the work ability variable has a significant effect on employee work performance with a value $(0.015 < 0.05)$, and the facilities variable significant work on employee performance with a significant value $(0.006 < 0.05)$.

For further researchers, the authors suggest that further researchers develop the scope of research with other variables that may affect employee performance. For the company to be able to further improve the Quality, Ability, and Work Facilities in order to avoid the occurrence of poor performance results that can result in a lack of employee performance

Keywords: Work Quality, Work Ability, Work Facilities, and Work Performance

RIWAYAT HIDUP

Maulida, dilahirkan di Mariana 02 Agustus 1996 dari Pasangan Ayah M. Azori dan Ibu Zulfarida, anak keempat dari lima bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SDN 1 Mariana Banyuasin I, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMPN 1 Mariana Banyuasin I, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA Muhammadiyah 4 Palembang. Pada tahun 2018 memilih melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang Maret 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kemampuan seorang karyawan di dalam suatu pekerjaan (Nurismalatri, 2018). Menurut (Rofi, 2018) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diterimanya. Prestasi kerja adalah penampilan kerja sumberdaya manusia pada organisasi. Prestasi kerja berupa penampilan individu atau tim sumber daya manusia. Hasil kerja tidak terbatas dengan jabatan fungsional atau struktural, tetapi mencakup sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi (Ratnasari dan Yenni, 2019).

Dalam sebuah perusahaan pasti memberikan penekanan pada manajemen perusahaannya, bahwa perusahaan mengutamakan dan memberikan perhatian lebih dalam pengelolaan sumber daya manusia dibandingkan dengan pengelolaan sumber daya lain. Faktor utama penunjang tercapainya kesuksesan tujuan perusahaan adalah bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia miliknya menjadi sumber daya potensial yang berprestasi dan mampu memanfaatkan secara maksimal sumber daya perusahaan yang lainnya. Jadi, sumber daya manusia sangat penting perannya dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia yang memegang kendali penuh atas pemanfaatan sumber daya lain untuk menunjang prestasi kerja perusahaan.

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) Kualitas Kerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang di bebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang di pergunakan dalam menjalankan tugas. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik di setiap aspek

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang

dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh setiap perusahaan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang prestasi kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan pegawai.

Kualitas kerja sangat penting bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, dikarenakan dapat mempengaruhi baik dan buruknya prestasi kerja karyawan. Semakin karyawan berkualitas maka karyawan akan menjadi berprestasi, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkualitas juga

akan meningkatkan kemampuan kerjanya. Apabila kualitas kerja karyawan jelek berarti tidak memiliki kesempatan menjadi karyawan yang berprestasi.

Fenomena Kualitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ada beberapa karyawan yang belum disiplin dalam bekerja yaitu sering datang terlambat atau tidak ada di tempat, sehingga beberapa pekerjaan menjadi tertunda.

Selain itu prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja, Menurut Hasibuan (2015) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Wursanto (2013) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan.

Kemampuan kerja perlu dilaksanakan sedini mungkin, karena kemampuan kerja yang baik (terutama kemampuan intelektual) akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja, dengan prestasi kerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap mutu dan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Fenomena Kemampuan Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan adalah kemampuan kerja karyawan yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan seperti karyawan yang belum berpengalaman dalam melakukan pekerjaan tersebut atau tidak sesuai dengan *job desk* karyawan itu sendiri sehingga dapat berpengaruh pada penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Agar pekerjaannya dapat berjalan dengan baik,

management perusahaan perlu mengadakan pelatihan kerja yang dapat diikuti oleh karyawan sehingga karyawan tersebut dapat belajar lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas.

Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fenomena Fasilitas kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan adalah fasilitas kerja yang ada dalam kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan itu sangat memadai kebutuhan karyawan yang ada karena banyak fasilitas kerja yang dapat digunakan karyawan dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh dalam prestasi kerja karyawan itu sendiri, tetapi ada beberapa fasilitas kerja seperti komputer, printer, WIFI dan ATK lainnya yang terkadang mengalami kerusakan atau gangguan sehingga memerlukan waktu untuk di perbaiki terlebih dahulu atau di ganti dengan fasilitas kerja yang baru apabila fasilitas kerja tersebut tidak bisa di pakai lagi dan untuk sementara waktu pekerjaan dapat menjadi tertunda.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas, Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kualitas, kemampuan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ?
2. Apakah kualitas berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ?
3. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas, kemampuan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

1.4.1 Manfaat Akademik :

1. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis mengenai Pengaruh kualitas, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap prestasi

kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh kualitas, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

3. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan agar lebih memahami mengenai Pengaruh kualitas, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen terutama untuk melihat Pengaruh kualitas, kemampuan dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardila, Y., Putra, R. B., & Dewi, R. C. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Maritin*, 3(1), 18-28.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurANJI. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021, October). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1).SD
- Hamdi, K., & Irman Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sanbe Farma Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 1-22.
- Hutauruk, B. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Matua Jurnal*, 3(3),431-446.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Komariah, K. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 56-63.
- Loana, S. I. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh kemampuan kerja (work ability) dan kualitas kerja (work quality) terhadap kualitas pelayanan publik didinas sosial

- kabupaten Bangkalan. Aplikasi Administrasi: *Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 48-60.
- Mulyawarman, K. A., Sulandari, S., & Hariani, D. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 10(3), 123-135.
- Napitupulu, F. A. M. (2021). Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Situasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Flora Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Nasution, M. A. M. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- Purwanto. (2016). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang 2021
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(02), 24-31.
- RIFA, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Kecamatan Sukabumi. : *Manajemen Sumberdaya Manusia. Ekonomedia*, 8(01), 35-50.
- Ruslan, Rosady. 2003. Metode Penelitian PR dan Komunikasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, R. W., Asmawatiy, C., & Akos, M. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Pwgarai yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pwgarai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin. *Administraus*, 2(2), 175-244.
- Sari, D. P., & Sari, S. Y. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 667-679.
- Sirait, G. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam Batam. *Computer Based Information System Journal*, 1(2).

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto.(2004). *Metodologi Penelitian*.Jakarta: *Gramedia Pustaka Utama*.
- Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan : <https://pln-uiksbs.co.id/>
- Syafaah, R. (2014) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Waktu Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046).