



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUBIKA JAYA KEBUN TANJUNG MEDAN

Dwi Suci Asni Darma Hasibuan¹⁾, Sabarno Dwirianto*²⁾

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Corresponding Author

Email: sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id

Abstract. *PT Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan is one of the subsidiaries of Permata Hijau Group (PHG) which was established in 1997 and operates in Tanjung Medan Village, North Sumatra Province, is engaged in oil palm. PT Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan tends to have a fluctuating number of employees. Based on preliminary studies, PT Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan has conducted job training and provided work facilities, to improve employee performance. This study aims to determine the effect of job training and work facilities on the performance of employees of PT Nubika Jaya Tanjung Medan. This study uses a quantitative descriptive method that describes variables with data in the form of numbers. The population of this study was 164 people. The number of samples used was 116 employees. The method of determining the sample in this study using random sampling method. The data used are primary and secondary data. The data analysis method used is multiple linear regression method using the SPSS 25 program. The results that the job training and work facility variable partially affected employee performance. As well as training and work facilities simultaneously affect employees. The coefficient of determination is 0.607, that the work training and work facility variables have a 60,7% effect on employee performance. While the remaining 39,3% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Work Facilities, Performance, and Job Training.*

Abstrak. *PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan merupakan salah satu anak perusahaan dari Permata Hijau Group (PHG) yang berdiri pada tahun 1997 dan beroperasi di Desa Tanjung Medan, Provinsi Sumatera Utara, bergerak di bidang kelapa sawit. PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan memiliki jumlah karyawan yang fluktuatif. Berdasarkan studi pendahuluan, PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan telah melakukan pelatihan kerja dan pemberian fasilitas kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel dengan data-data berupa angka. Populasi penelitian ini sebanyak 164 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 116 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,607, hal ini menunjukkan variabel pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh 60,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Katakunci: *Fasilitas Kerja, Kinerja, dan Pelatihan Kerja.*



1. Pendahuluan

Kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada potensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk mendukung implementasi segala kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi hal yang harus dipertimbangkan di semua tingkat manajemen perusahaan. Aspek penting yang menjadi tolak ukur adalah keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan yang memiliki tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, maka akan berdampak baik juga bagi keberlangsungan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, baik itu dilakukan oleh individu, kelompok, atau perusahaan.

Tabel 1: Rekapitulasi Data Karyawan Tetap PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan Tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah
1.	2019	155 Orang
2.	2020	164 orang
3.	2021	160 orang
4.	2022	148 orang
5.	2023	164 orang

Sumber : Data Internal PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan 2024

Tabel 1 menunjukkan kuantitas karyawan tetap pada PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan yang cenderung berubah-ubah dari tahun 2019 hingga 2023. Jumlah karyawan tetap tertinggi terdapat dengan jumlah 164 orang karyawan pada Tahun 2020 dan Tahun 2023, sedangkan jumlah karyawan tetap PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan terendah terdapat pada Tahun 2022 dengan 148 orang karyawan. Selanjutnya Tabel 2: di bawah menunjukkan capaian kinerja para karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan.

Tabel 2 Data Kinerja PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan Tahun 2019-2022

No	Tahun	Capaian Kinerja	Kategori
1.	2019	75,20	Cukup
2.	2020	73,50	Cukup
3.	2021	80,30	Cukup
4.	2022	78,10	Cukup

Sumber : Data Internal PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan 2024

Berdasarkan Tabel 2 capaian kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan dari Tahun 2019-2022 berada pada rentang nilai 73,5% - 80,30% dan termasuk dalam kategori cukup. Capaian kinerja tertinggi terdapat pada tahun 2021 dengan nilai 80,30%. Hal ini diduga disebabkan karena pengaruh pelatihan yang diikuti karyawan, sehingga meningkatkan keahlian karyawan. Sistem penilaian kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan, Menurut Mathis (2017), penilaian kinerja terdiri atas jumlah kerja yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja, biaya yang di keluarkan, luasnya



pengetahuan mengenai pekerjaan, keaslian gagasan untuk solusi permasalahan pekerjaan, kerja sama tim, pengawasan atas pekerjaan, kehadiran dalam pekerjaan, semangat dalam melaksanakan pekerjaan, serta integritas individu, penilaian ini dilakukan oleh HRD PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan Kerja

Proses memperoleh informasi dan kemampuan sebagai hasil dari penguasaan keterampilan dan pengetahuan praktis yang berhubungan dengan kompetensi tertentu yang bermanfaat sering disebut sebagai “pelatihan”. Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan kerja adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Purwanto (2024) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mempertahankan atau meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, fasilitas kerja yang memadai juga diperlukan selain pelatihan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan pelatihan kerja adalah proses dimana karyawan mendapatkan pendidikan dan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja individu. Menurut Ramadhan (2014), pelatihan dan pengembangan menawarkan sejumlah manfaat profesional jangka panjang yang mempersiapkan pekerja untuk peran di masa depan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Namun, karena belajar adalah aktivitas seumur hidup, orang tidak boleh berhenti belajar begitu sekolah resmi mereka selesai. Oleh karena itu, program-program untuk pelatihan dan pengembangan karyawan harus berkelanjutan dan dinamis.

Menurut Mangkunegara (2013) indikator- indikator pelatihan kerja, antara lain :

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang spesifik dan dapat diukur akan meningkatkan kemampuan kerja peserta dan memungkinkan mereka untuk bekerja

b. Materi Pelatihan

Komunikasi kerja, manajemen, naskah, psikologis kerja, disiplin, dan etika kerja merupakan contoh-contoh materi pelatihan.

c. Metode pelatihan

Pembicaraan kelompok, konferensi, simulasi, dan simulasi kelas adalah beberapa strategi partisipatif yang digunakan dalam proses pelatihan.

d. Kualifikasi Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan adalah peserta yang memenuhi kualifikasi, seperti karyawan tetap perusahaan, atau karyawan yang direkomendasikan oleh petinggi Perusahaan

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja menurut Veithzal Rivai dan Basri (2016) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, Metode bekerja, serta pengatuhan kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Anam dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa fasilitas adalah alat yang digunakan untuk membuat tugas menjadi lebih mudah dilakukan. Alat untuk mengevaluasi program institusi terhadap yang lain. Semakin efektif program yang dijalankan untuk



meningkatkan produktivitas, semakin baik fasilitas yang digunakan. Menurut Veithzal Rivai dan Basri (2016), indikator-indikator fasilitas kerja adalah :

- a. Mesin dan Peralatan
Segala alat dan peralatan yang digunakan dalam proses bekerja
- b. Prasarana
Fasilitas atau tempat yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan dan karyawan, seperti toilet, jalan, pagar, dan lain sebagainya
- c. Perlengkapan Pantry
Merupakan fasilitas yang disiapkan dalam perusahaan, Seperti kursi, meja, lemari, dan sebagainya
- d. Ruang Ibadah
Merupakan ruangan atau tempat yang disediakan perusahaan untuk ibadah para karyawan
- e. Bangunan
Merupakan ruangan yang dimanfaatkan untuk melakukan aktivitas seperti ruangan khusus pelanggan, ruang administrasi, dapur, gudang dan lain lain
- f. Alat Transportasi
Merupakan segala sesuatu alat yang dimanfaatkan untuk menyokong proses operasional perusahaan seperti kendaraan

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja adalah ukuran pencapaian seseorang dalam menyelesaikan kegiatan dalam jangka waktu tertentu. Secara alamiah, setiap bisnis sangat memperhatikan kinerja karyawan untuk menilai mereka terhadap target yang telah ditetapkan Arista dan Nurlalila (2022).

Kinerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan karena kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam organisasi, ada perbedaan besar dalam kinerja antar karyawan. Karena karyawan memiliki bakat yang berbeda-beda, maka terdapat variasi dalam kinerja, yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas (Koopmans, 2014).

Menurut (Kasmir, 2019). Secara umum kinerja karyawan ditentukan oleh:

- a. Kualitas (mutu)
Kualitas ialah suatu bagian dari proses kerja dimana hasil kerja mendekati kesempurnaan. Kualitas kerja sangat berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Beberapa factor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, antara lain ialah motivasi kerja, lama bekerjapelatihan kerja, hingga fasilitas kerja.
- b. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja karyawan dapat pula dilihat dengan mengukur jumlah perkerjaan yang berhasil dilakukan.
- c. Waktu
Dalam beberapa jenis pekerjaan tertentu, terdapat rentang waktu yang diberikan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.
- d. Penekanan Biaya



Penekanan biaya meliputi seluruh biaya yang dikeluarkan untuk aktivitas perusahaan, dan sudah di anggarkan sebelumnya.

e. Pengawasan

Pengawasan dilakan untuk tetap mengontrol seluruh aktivitas karyawan sehingga dapat menjaga kualitas kerja karyawan

f. Kerja Sama Antar Karyawan

Dalam perusahaan sangan diperlukan kerja sama yang kuat antar karyawan dan pimpinan, maupun sesama karyawan. Hal ini digunakan untuk dapat membangun hubungan yang kuat dalam rangka mencapai target perusahaan

3. Metode Penelitian

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus sistematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan sekumpulan dari unsur-unsur objek penelitian yang berbentuk manusia, lembaga, institusi, tumbuhan hingga hewan. Populasi dari penelitian ini adalah 164 karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan (jumlah karyawan di tahun 2023). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara *random sampling* menurut Sugiyono (2017) Sampel *randong sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan ditentukan menggunakan rumus slovin, menurut Sugiyono (2017) rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari pesaran sampel yang dinilai mampu mewakili seluruh populasi karena pupolasinya lebih dari 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana peserta diberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk diisi. Salah satu metode yang efektif untuk mengumpulkan data untuk penelitian dengan jumlah responden yang banyak dan tersebar diwilayah geografis yang luas adalah kuesioner.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,67942601
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.036
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024



Berdasarkan hasil pengujian normalitas di atas, nilai ExactSig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$. Sehingga nilai signifikansi yang didapatkan lebih besar dari $0,05$, maka data dinyatakan terdistribusi normal. Dengan demikian, juga dinyatakan bahwa model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Deteksi adanya multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflation Factor). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai tolerance $> 10\%$ atau nilai VIF < 10

Tabel 4: Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.373	2.681
	Fasilitas	.373	2.681

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai VIF kecil dari 10 dan nilai tolerance besar dari 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heterokedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heterokedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai dignifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heterokedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 5: Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.843	2.094		1.835	.069
	Pelatihan	-.072	.051	-.213	-1.396	.165
	Fasilitas	.058	.051	.174	1.137	.258

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai (sig) lebih besar dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.



Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Autokorelasi diuji dengan menggunakan Durbin Watson (DW).

Tabel 6: Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.614	.607	2.70303	2.007

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa $dU < d < 4-dU$ maka $1,7323 < 2,007 < 2,2677$ yang memiliki arti bahwa tidak terdapat autokorelasi. (tambahkan keterangan di awal kalimat)

Hasil Uji F

Tabel 7: Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1311.136	2	655.568	89.725	.004 ^b
	Residual	825.622	113	7.306		
	Total	2136.759	115			

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa secara simultan variabel independen yaitu pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dilakukan dengan cara membandingkan F tabel dan F hitung. Nilai F tabel yang didapatkan pada $\alpha 0,05$ adalah 3,08, sedangkan nilai F hitung ialah 89,725 dengan nilai sig 0,004. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa F hitung $> F$ Tabel yaitu $89,725 > 3,08$. Hal ini menunjukkan bahwa modal regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen yaitu pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan.

Hasil Uji t

Tabel 8: Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,994	3.576		6.990	.000
	Pelatihan	.550	.088	.600	6.264	.000
	Fasilitas	.198	.087	.218	2.273	.025

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024



Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui persamaan linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 24,994 + 0,550 X_1 + 0,198 X_2 + e$$

Arti dari angka tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 24,994. Artinya adalah apabila pelatihan dan fasilitas kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan, akan bernilai tetap sebesar 24,994 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,550, artinya adalah jika pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan, akan mengalami peningkatan sebesar 0,550 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,198, artinya adalah jika fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan, akan mengalami peningkatan sebesar 0,198 satuan.

Berdasarkan tabel diatas perhitungan dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel t diatas dapat di ketahui bahwa nilai $t_{hitung} X_1 (6,264) > t_{tabel} (1,981)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, nilai $t_{hitung} X_2 (2,273) > t_{tabel} (1,981)$ dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$, Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.607	2.70303

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,607 sehingga menjelaskan bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kerja memiliki kontribusi sebesar 60,7% terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan. dengan nilai $t_{hitung} (6,264) > t_{tabel} (1,981)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian ini, variabel pelatihan kerja ditinjau dengan berdasarkan beberapa indikator diantaranya adalah tujuan pelatihan kerja, materi pelatihan kerja, metode pelatihan kerja yang digunakan, kualifikasi peserta yang turut mengikuti pelatihan kerja yang dilaksanakan, serta kualifikasi pelatih atau instruktur yang memberikan pelatihan kinerja bagi para karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan.



Hasil penelitian ini selaras dengan dengan Gultom dan Widya (2019), bahwa terdapat pengaruh dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Produksi Kelapa Sawit). Hal ini karena pelatihan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan *skill* yang dimilikinya sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian Siswani dkk (2024), bahwa didapatkan hasil pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan

Fasilitas kerja yang diberikan oleh PT. Nubika Jaya Tanjung Medan untuk karyawannya yang ditinjau dengan melihat beberapa indikator antara lain mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan *pantry*, ruangan ibadah, bangunan, dan alat transportasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan dengan nilai $t_{hitung} (2,273) > t_{tabel} (1,981)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,025 < 0,05$. Hasil penelitian ini kemudian sejalan dengan Silitonga (2024), bahwa fasilitas kerja yang diberikan oleh PT. Mitra Puding Mas yang meliputi alat kerja, APD, bangunan, dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Puding Mas. Hal ini disebabkan karena fasilitas-fasilitas yang disediakan, mempermudah dan melindungi karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

Penelitian Jufrizen dan Hadi (2021), fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan

Menurut hasil pengolahan menurut uji F atau uji simultan, dihasilkan bahwa Nilai F Tabel yang didapatkan pada $\alpha 0,05$ adalah 3,08, sedangkan nilai F hitung ialah 89,725 dengan nilai sig 0,000. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $89,725 > 3,08$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan. Kemudian pelatihan kerja dan fasilitas kerja memiliki kontribusi sebesar 60,7% terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan yang dilihat berdasarkan nilai Adjust R Square, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan, dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(6,264) > (1,981)$ dan



nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H1 diterima, artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan, hasil penelitian diketahui nilai t hitung $(2,273) > (1,981)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,025 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan fasilitas kerja memiliki kontribusi sebesar 60,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan sebaiknya memberikan lebih maksimal pelatihan kerja dan semakin melengkapi fasilitas yang yang dibutuhkan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Dan di harapkan pada perusahaan agar dapat membuat penilaian kerja karyawan secara berkala agar dapat mengetahui permasalahan dan solusi untuk pencapaian target perusahaan.

6. Referensi

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6, 1–1
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). *Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan*. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1(5), 585-594.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit*. Jurnal Manajemen, 5(1), 27-34.
- Jufrizen, J., dan Hadi (2021). *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera, 7(1), 35-54.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014). *Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis*. Journal of applied measurement, 15(2), 160-175.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan*. Productivity, 3(2), 187-192.
- urwanto, Sigit, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024.
- Siswani, N., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati*

Jurnal Embistek

Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi

<https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>

volume 3 (3), 2024 hal: 458 – 468



Luhur Tapung Hulu. JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA, 3(2), 1083-1110.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta

Ramadhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.

Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta

Jurnal Embistek

Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi

<https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>

volume 3 (3), 2024 hal: 458 – 468

