
Effect of competence, discipline and work facilities on employee performance (Survey at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Palm Oil Mill)

Rina Sundari¹, Arman², Adi Setiawan³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹rinasundari11@gmail.com, ²armannn@gmail.com, ³setiawanadi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 9 Januari 2022

Disetujui 13 Januari 2022

Diterbitkan 31 Januari 2022

Kata kunci:

Kompetensi; Disiplin;
Fasilitas kerja; Kinerja;
Karyawan.

Keywords:

Competence; Discipline;
Work facilities;
Performance; Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengenali pengaruh kompetensi, disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Analisis yang digunakan pada riset ini merupakan analisis linear berganda dengan jumlah responden sebanyak 121 responden. Uji hipotesis yang dilakukan yaitu dengan uji secara simultan (uji F) serta uji secara parsial (uji t). Berdasarkan hasil riset bisa disimpulkan bahwa secara simultan dan secara parsial kompetensi, disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keeratatan ikatan antara variabel bebas terhadap variabel terikat ialah hubungan yang sangat kuat dengan variabel terikat dan memiliki kontribusi 66,0 persen terhadap variabel terikat. Sebaliknya sisanya sebesar 34,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam riset ini.

ABSTRACT

This study aims to identify the effect of competence, discipline and work facilities on employee performance at the PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. The analysis used in this research is a multiple linear analysis with a total of 121 respondents. Hypothesis testing was carried out by means of a simultaneous test (F test) and a partial test (t test). Based on the research results, it can be concluded that simultaneously and partially competence, discipline and work facilities affect employee performance. The closeness of the bond between the independent variable and the dependent variable is a very strong relationship with the dependent variable and has a contribution of 66.0 persen to the dependent variable. On the other hand, the remaining 34.0 persen is influenced by other variables not listed in this research.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Sei Pagar Kabupaten Kampar ialah industri yang bergerak dalam bidang perkebunan sawit. Untuk mengelola hasil perkebunan tersebut, industri mendirikan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang aktivitas utamanya merupakan memproduksi minyak kelapa sawit berbentuk *Crude Palm Oil* (CPO) serta Kernel. CPO ialah minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil ekstraksi ataupun dari proses pengempasan daging buah kelapa sawit serta belum hadapi pemurnian.

Sedangkan kernel merupakan minyak inti yang berasal dari biji kelapa sawit yang ialah Endosperma (cangkang pelindung inti) serta Embrio (inti) dengan isi minyak inti bermutu besar. Kernel ini dihasilkan dari pembelahan daging buah sepanjang proses pengolahan. Pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Sei Pagar Kabupaten Kampar memiliki visi dalam mewujudkan industri agribisnis terintegrasi yang berkepanjangan serta berwawasan area.

Dalam menggapai tujuan visi tersebut, ada pula jumlah karyawan bersumber pada bagian serta pembelajaran pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Sei Pagar Kabupaten Kampar, Tahun 2020 bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Karyawan Berdasarkan Bagian Dan Pendidikan Pada PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Tahun 2020

No.	Kriteria	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1.	Bagian		
	a. Asisten Manager	1	0,82
	b. <i>Maintenaince</i>	15	12,41
	c. Laboratorium	10	8,26
	d. Pengolahan	54	44,62
	e. Sortasi dan Penimbangan	33	27,28
	f. Staf	8	6,61
	Jumlah	121	100,00
2.	Pendidikan		
	a. SMA/Sederajat	98	80,99
	b. Diploma III	16	13,22
	c. Sarjana Strata I	7	5,79
	Jumlah	121	100,00

Sumber: PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar, 2021

Bersumber pada Tabel 1 nampak kalau jumlah karyawan pada PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar berjumlah 121 orang. Karyawan tersebut dipecah menajadi 6 bagian ialah asisten manager, staff, sortasi serta penimbangan, pengolahan, laboratorium dan maintenaince. Dari keenam bagian tersebut, jumlah karyawan pada bagian pengolahan lebih banyak dibanding dengan bagian yang lain yang berjumlah 54 orang dengan persentase sebesar 44, 62%.

Tiap karyawan mempunyai guna serta kedudukannya tiap- tiap didalam menggapai tujuan yang di idamkan industri. Buat menggapai tujuan tersebut, tiap industri menginginkan terdapatnya kenaikan kinerja dari tiap karyawannya. Khaerul (2010) menerangkan kalau kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh orang cocok dengan kedudukan serta tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai serta standart tertentu dari organisasi. Oleh sebab itu, keberhasilan sesuatu industri sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja yang dihasilkan dari tiap- tiap orang karyawannya.

Berikut disajikan Hasil penciptaan CPO PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar dalam 3 tahun terakhir yang bisa dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Produksi CPO Pada PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar, Tahun 2018-2020

No.	Tahun	Luas Lahan (Ha)	Tahun Tanam (Tahun)	Kapasitas Ton/Jam	Jam Operasional /Tahun	Kapasitas Pengolahan (Ton/Jam)	Produksi CPO (Ton)		
							Target	Realisasi	(%)
1.	2018	2.856	5-15	60	639,22	38.353,27	128.316.418	125.457.432	97,7
2.	2019	2.856	10-20	60	633,29	37.997,46	130.544.389	123.432.675	94,5
3.	2020	2.856	10-20	60	594,83	35.689,86	130.544.389	119.786.789	91,7

Sumber: PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas nampak kalau 3 tahun terakhir realisasi terhadap sasaran penciptaan CPO yang dihasilkan PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar belum menggapai sasaran, ialah penciptaan cenderung menyusut, ini menunjukkan kinerja karyawan belum maksimal. Oleh sebab itu, butuh terdapatnya upaya dari pihak manajemen dalam menanggulangi kasus tersebut, ialah dengan mencermati faktor- faktor yang mepengaruhi kinerja karyawan itu sendiri semacam kompetensi, disiplin, sarana kerja, area kerja, skill, Insentif, serta motivasi.

Donni (2016), Kompetensi merupakan peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya serta ialah kumpulan dari keahlian, keahlian, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan serta kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Sehingga bisa dimaksud kalau kompetensi ialah kecakapan, keahlian ataupun keahlian, kata dasarnya sendiri ialah kompeten

pasti saja berarti cakap, sanggup ataupun terampil. Pada konteks MSDM, sebutan kompetensi mengacu pada atribut ataupun ciri seorang yang membuatnya sukses dalam bekerja.

Memandang karyawan pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Sei Pagar yang saai ini kebanyakan masih berpendidikan SMA/ Sederajat, mengindikasikan kalau karyawan belum memiliki pengetahuan yang luas serta berketerampilan baik dalam mendukung pekerjaannya supaya dapat bekerja secara optimal, perihal ini disebabkan masih sedikitnya karyawan yang berpendidikan diploma ataupun sarjana.

Sehingga salah satu upaya pihak manajemen dalam tingkatkan kompetensi karyawan saai ini merupakan dengan membagikan pelatihan kepada karyawannya. Ada pula pelatihan yang diadakan dalam tingkatkan kompetensi karyawan pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Sei Pagar Kabupaten Kampar pada tahun 2020 bisa dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan Pada PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar, 2020

No.	Topik Pelatihan	Jadwal	Tempat	Peserta (Bagian)	Peserta/ Orang (%)		
					Target	Realisasi	
1	Penanganan limbah B3 dan bahan kimia	1-14 Maret	Aula PKS PTPN V Pekanbaru	- Pengolahan - Laboratorium	10	8	80
2	Amdal dan manajemen lingkungan	21-26 Maret	Aula PKS PTPN V Pekanbaru	- Pengolahan - Laboratorium	10	8	80
3	Pembuatan laporan pelaksanaan Izin lingkungan	1-30 Juni	Aula PKS PTPN V Pekanbaru	- Staf	5	4	70
4	Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	1-14 Oktober	Aula PKS PTPN V Sei Pagar	- Maintenance - Pengolahan - Laboratorium - Staf	25	19	76
5	Simulasi tentang tanggap darurat	16-30 November	Aula PKS PTPN V Sei Pagar	- Teknik - Pengolahan - Laboratorium - Staff	25	22	88

Sumber: PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar, 2021

Bersumber pada Tabel 3 diatas, diperoleh informasi kalau dalam tingkatkan kompetensi karyawan pada PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar di tahun 2020, terdapat 5 jenis topik pelatihan yang diberikan semacam penanganan limbah B3 serta bahan kimia, amdal serta manajemen area, pembuatan laporan penerapan izin area, sistem SMK3 dan simulasi tentang paham darurat.

Dari 5 jenis topik pelatihan tersebut, realisasi partisipan yang mengikuti pelatihan belum menggapai sasaran yang di idamkan industri. Perihal ini diindikasikan sebab minimnya atensi karyawan dalam menjajaki pelatihan- pelatihan yang diadakan, ada pula sanksi yang diberikan industri kepada karyawan yang tidak menjajaki pelatihan ialah Pesan Peringatan (SP), Denda ataupun Pemoongan pendapatan, Penurunan Jabatan, Skorsing Karyawan serta Pemutusan Ikatan Kerja (PHK).

Berikutnya aspek yang pengaruhi kinerja karyawan merupakan disiplin. Kedisiplinan ialah pemahaman ataupun ketersediaan seorang menaati seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2015), ketertiban merupakan kunci keberhasilan sesuatu industri dalam menggapai tujuan- tujuannya. Kebalikannya, tanpa disiplin, susah untuk organisasi industri menggapai hasil yang maksimal.

Rasa disiplin karyawan yang sebaik- baiknya itu wajib ditanamkan dalam diri tiap karyawan, kebalikannya bukan atas paksaan ataupun tuntutan semata namun didasarkan atas pemahaman dari dalam diri tiap karyawan. Buat memperoleh disiplin kerja yang baik, karyawan wajib taat terhadap ketentuan waktu, taat terhadap peraturan industri, taat terhadap ketentuan sikap dalam bekerja serta taat terhadap ketentuan yang lain diperusahaan.

Hingga dari itu ketertiban sangat berarti buat industri serta karyawannya. Berikut disajikan hasil rekapitulasi kedatangan karyawan PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar tahun 2018- 2020 bisa dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan pada PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar Tahun 2018-2019

No.	Tahun	Jumlah karyawan	Absensi			Jumlah	Persentase
			I	S	A		
1	2018	121	27	28	20	75	61,98 %
2	2019	121	39	24	29	92	76,03 %
3	2020	121	40	30	38	108	89,25 %

Sumber: PKS PTPN V Sei Pagar, 2021

Dari Tabel 4 nampak kalau tingkatan disiplin karyawan dengan jenis izin, sakit serta alpa membuktikan kenaikan sepanjang 3 tahun terakhir yang bisa dilihat dari persentase yang terus menjadi bertambah. Informasi ini sejalan dengan realisasi terhadap sasaran penciptaan CPO yang belum menggapai sasaran.

Ketertiban sesuatu industri dikatakan baik, bila sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang terdapat. Hukuman dibutuhkan dalam tingkatan ketertiban serta mendidik karyawan biar menaati seluruh peraturan industri. Pemberian hukuman wajib adil serta tegas terhadap seluruh karyawan. Dengan keadilan serta ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas untuk pelanggarannya bukan jadi perlengkapan pendidikan untuk karyawan. Tanpa sokongan disiplin karyawan yang baik, susah untuk industri buat mewujudkan tujuannya. Tidak hanya kompetensi serta disiplin kerja karyawan buat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja memerlukan sarana kerja yang lengkap supaya sanggup meningkatkan sasaran dalam menggapai tujuan industri, (Mangkunegara, 2012) melaporkan sarana kerja ialah sesuatu wujud pelayanan terhadap karyawan supaya mendukung kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga bisa meningkatkan kinerja. Aspek kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sarana kerja. Sarana bisa dimaksud selaku seluruh suatu yang bisa mempermudah serta memperlancar penerapan seluruh suatu usaha. Ada pula yang bisa mempermudah serta melancarkan usaha ini bisa berbentuk benda- benda ataupun duit, jadi dalam perihal ini sarana bisa disamakan dengan fasilitas yang terdapat di kantor/ pabrik.

Sarana kerja merupakan fasilitas pendukung dalam kegiatan industri berupa raga, serta digunakan dalam aktivitas wajar industri, mempunyai jangka waktu khasiat yang relatif permanen serta membagikan khasiat buat masa yang hendak tiba. Sarana kerja sangatlah berarti untuk industri, sebab bisa mendukung kinerja karyawan, semacam dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam operasional PKS PTPN V Sei Pagar dalam tahun terakhir kinerja karyawan belum maksimal diisyarati dengan keterbatasan sarana kerja. Bersumber pada informasi yang diperoleh pada industri dikenal kalau Sarana Kerja Karyawan yang terletak di PKS PTPN V Sei Pagar dalam mendukung pekerjaan karyawan Sarana lumayan mencukupi tetapi terdapat fasilitas yang belum kondusif nampak pada sarana APD karyawan, jumlah APD yang ada tidak cocok dengan jumlah karyawan.

Bersumber pada penjelasan di atas hingga penulis melaksanakan riset pada PKS PTPN V Sei Pagar dengan rumusan permasalahan apakah kompetensi, disiplin serta sarana kerja mempengaruhi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Tujuan dari riset ini merupakan buat mengenali pengaruh kompetensi, disiplin serta sarana kerja secara simultan serta parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Manajemen sumber energi manusia ialah salah satu bidang manajemen universal yang meliputi segi- segi perencanaan, pengorganisasian, penerapan, serta pengendalian. Proses ini ada dalam bidang/ guna penciptaan, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sebab sumber energi manusia dikira terus menjadi berarti kedudukannya dalam bidang sumber manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang diucap manajemen sumber energi manusia.

Mangkunegara (2013) manajemen sumber energi manusia ialah sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, penerapan, serta pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pembelahan tenaga kerja dalam rangka menggapai tujuan organisasi. Hasibuan (2016) manajemen sumber energi manusia merupakan ilmu serta seni yang mengendalikan ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efisien serta efisien menolong terwujudnya tujuan industri, karyawan serta warga. Ada bermacam perspektif yang berbeda dalam mendefinisikan iktikad dari manajemen sumber energi manusia,

Bisa disimpulkan kalau manajemen sumber energi manusia merupakan sesuatu rancangan sistem organisasi berbentuk kebijakan secara resmi yang menggunakan kekuatan ataupun bakat manusia secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan organisasi.

Wirawan (2015) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi ataupun indikator- indikator pekerjaan ataupun sesuatu profesi dalam waktu tertentu. Sebaliknya Mangkunegara (2012) kinerja karyawan merupakan pengelolaan serta pendayagunaan dan dibesarkan secara optimal di dunia kerja buat menggapai tujuan organisasi serta pengembangan orang karyawan. Jadi, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang dalam sesuatu organisasi cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Wibowo (2016), kinerja karyawan ialah *style* manajemen dalam mengelola sumber energi yang berorientasi pada kinerja yang melaksanakan proses komunikasi secara terbuka serta berkepanjangan dengan menghasilkan visi bersama serta pendekatan strategis dan terpadu selaku kekuatan pendorong buat menggapai tujuan organisasi. Mitchell dalam Sedarmayanti (2011) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang bisa dicapai seorang ataupun sekelompok orang dalam rangka menggapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Yayat (2017) berkomentar kalau kinerja karyawan bisa ditingkatkan lewat kompensasi serta motivasi kerja, sebab dengan kompensasi yang diberikan industri kepada karyawan, semangat, kamauan, serta ketelitian karyawan pada dikala bekerja hendak lebih semaksimal, *focus*, serta disiplin. Murty serta Hudiwinarsih (2012) berkomentar kalau kinerja karyawan ialah hasil kerja baik mutu ataupun kuantitas yang dihasilkan karyawan ataupun perilakunya yang ditampilkan cocok dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bersumber pada definisi diatas bisa disimpulkan kinerja merupakan suatu aksi, bukan peristiwa. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen serta bukan ialah hasil yang bisa dilihat pada dikala itu pula. Pada dasarnya kinerja ialah suatu perihal yang bertabiat individual, kerana tiap karyawan mempunyai tingkan keahlian yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada campuran antara keahlian, usaha, serta peluang yang diperoleh.

Secara umum, kompetensi bisa dimengerti selaku suatu penggabungan antara keahlian (*skill*), atribut personal, serta pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin lewat sikap kerja (*job behaviour*) yang bisa diamati, diukur, serta dievaluasi. Kompetensi dibedakan jadi 2 jenis ialah, *soft competency* ataupun tipe kompetensi yang berkaitan erat dengan keahlian buat mengelola proses pekerjaan, ikatan antar manusia dan membangun interaksi dengan orang lain serta *hard competency* ataupun tipe kompetensi yang berkaitan dengan keahlian fungsional ataupun teknis sesuatu pekerjaan.

Berikut merupakan sebagian penafsiran menimpa kompetensi bagi sebagian pakar. Bagi Sutrisno (2010) Kompetensi berasal dari kata Secara Harfiah, Kompeten *competence* yang maksudnya kecakapan, keahlian serta wewenang secara Etimologi, kompetensi dimaksud selaku ukuran sikap kemampuan ataupun keunggulan seseorang pemimpin ataupun staff yang memiliki keahlian, pengetahuan, serta sikap yang baik. Sebaliknya Manullang (2013), organisasi sudah banyak berupaya membangun model- model kompetensi buat mengenali kompetensi utama yang diperlukan organisasi supaya lebih kompetitif sdan berhasil pada waktu yang hendak tiba

Spencer dalam Srinivas R. Kandula (2012),“ Kompetensi merupakan ciri yang mendasari orang yang berkaitan dengan ikatan kausal ataupun kausalitas penerapan yang efisien serta/ ataupun unggul dalam pekerjaan ataupun kondisi. Sebaliknya Edison et angkatan laut (AL) (2016), Kompetensi merupakan keahlian orang buat melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar serta mempunyai keunggulan yang didasarkan pada hal- hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), serta perilaku (*attitude*). Dari definisi yang disebutkan di atas, bisa disimpulkan kalau kompetensi merupakan ciri orang yang mencakup pengetahuan, keahlian, serta sikap yang menciptakan pekerjaan efisien buat menggapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2011) disiplin merupakan pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku. Bersumber pada penafsiran diatas bisa

disimpulkan kalau disiplin kerja ialah sesuatu perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang cocok dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis, serta apabila melanggar hendak terdapat sanksi atas pelanggarannya. Komentar lain berkata kalau disiplin merupakan sesuatu keadaan ataupun perilaku hormat yang terdapat pada diri karyawan terhadap peraturan serta ketepatan industri (Edy, 2011).

Ketertiban sesuatu industri dikatakan baik, bila sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang terdapat. Hukuman dibutuhkan dalam tingkatan ketertiban serta mendidik karyawan biar menaati seluruh peraturan industri. Pemberian hukuman wajib adil serta tegas terhadap seluruh karyawan. Dengan keadilan serta ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbang dengan pemberian hukuman yang tegas untuk pelanggarannya bukan jadi perlengkapan pendidik untuk karyawan. Tanpa sokongan disiplin karyawan yang baik, susah untuk industri buat mewujudkan tujuannya. Rivai (2013) disiplin kerja merupakan sesuatu perlengkapan yang digunakan para manajer buat berbicara dengan karyawan supaya mereka bersedia buat mengganti sesuatu sikap serta buat tingkatan pemahaman pula kesediaan seorang supaya menaati seluruh peraturan serta norma sosial yang berlaku di sesuatu industri.

Bisa disimpulkan kalau disiplin kerja merupakan aplikasi secara nyata dari para karyawan terhadap peraturan yang ada dalam sesuatu organisasi. Dalam perihal ini disiplin tidak cuma dalam wujud ketaatan sala melainkan pula tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, bersumber pada pada perihal tersebut diharapkan efektifitas karyawan hendak tingkatan serta berlagak dan bertingkah laku disiplin.

Sarana kerja merupakan fasilitas pendukung dalam kegiatan industri berupa raga, serta digunakan dalam aktivitas wajar industri, mempunyai jangka waktu khasiat yang relatif permanen serta membagikan khasiat buat masa yang hendak tiba. Sarana kerja sangatlah berarti untuk industri, sebab bisa mendukung kinerja karyawan, semacam dalam penyelesaian pekerjaan. Pada sesuatu industri buat menggapai sesuatu tujuan dibutuhkan perlengkapan pendukung yang digunakan dalam proses ataupun kegiatan di industri tersebut. Sofyan (2004) Sarana kerja ialah salah satu perlengkapan yang digunakan oleh karyawan buat mempermudah dalam penyelesaian kerjaan tiap hari. Sarana kerja pada tiap industri hendak berbeda dalam wujud serta jenisnya, bergantung pada tipe usaha serta besar kecilnya industri tersebut.

Lupiyadi (2006) berkomentar, Sarana merupakan fasilitas yang digunakan buat memperlancar serta mempermudah melaksanakan guna. Ada pula yang bisa mempermudah serta melancarkan guna ini bisa berbentuk benda- benda ataupun duit. Terus menjadi baik sarana yang digunakan bisa tingkatan produktivitas. Sarana yang digunakan oleh tiap industri beragam wujud, tipe serta khasiatnya. Terus menjadi besar kegiatan sesuatu industri hingga terus menjadi lengkap pula sarana serta fasilitas pendukung dalam proses aktivitas buat menggapai tujuan tersebut.

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa Kompetensi (X1), Disiplin (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar.
2. Diduga bahwa Kompetensi (X1), Disiplin (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilaksanakan di PKS PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar. Penelitian ini selama dua bulan yaitu pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli Tahun 2021. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang di nyatakan dalam bentuk kualitatif (kata-kata, penjelasan suatu objek, fenomena dan informasi lainnya) dan data kuantitatif yaitu data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. selanjutnya, sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepada para responden.

Populasi dalam riset ini merupakan segala karyawan pada PKS PTPN V Sei Pagar kabupaten Kampar yang berjumlah 121 orang karyawan. Buat menentukan jumlah ilustrasi dalam riset ini diambil dari

segala populasi yang berjumlah 121 orang karyawan dengan memakai sensus ataupun sampling total ialah metode penentuan ilustrasi apabila anggota populasi digunakan selaku ilustrasi (Sugiyono, 2017).

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$ dimana, Y = kinerja karyawan, α = konstanta sebagai titik potong, β_1, β_2 = koefisien regresi, X_1 = kompetensi, X_2 = disiplin, X_3 = fasilitas kerja dan ε = Error Term dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5% (0,5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error
(Constant)	3,215	3,648
1 Kompetensi	0,467	0,074
Disiplin	0,275	0,071
Fasilitas kerja	0,227	0,070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat juga disajikan dalam persamaan :

$$Y = 3,215 + 0,467X_1 + 0,275X_2 + 0,227X_3$$

Nilai konstanta (a) adalah bernilai positif yaitu 3,215. Artinya jika kompetensi, disiplin dan fasilitas kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan bernilai tetap sebesar 3,215. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi bernilai positif, yaitu 0,467, artinya setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,467 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel disiplin bernilai positif, yaitu 0,275, artinya setiap peningkatan variabel disiplin sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja bernilai positif, yaitu 0,227, artinya setiap peningkatan variabel fasilitas kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5502,850	3	1834,283	78,476	0,000 ^b
Residual	2734,753	117	23,374		
Total	8237,603	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Disiplin, Kompetensi

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Artinya secara simultan variabel kompetensi, disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Model	Nilai t	Nilai Sig.
Kompetensi	6,348	0,000
1 Disiplin	3,888	0,000
Fasilitas Kerja	3,260	0,001

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi dari uji t terhadap variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,000. Berdasarkan signifikansi yang di dapat ternyata nilai signifikansi variabel kompetensi lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Variabel disiplin (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan signifikansi yang didapat ternyata nilai signifikansi variabel disiplin lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Yang berarti bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Variabel fasilitas kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan signifikansi yang didapat ternyata nilai signifikansi variabel fasilitas kerja lebih kecil dari 0,050 ($0,001 < 0,050$). Yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817 ^a	0,668	0,660	4,835

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Disiplin, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,817 yang berada pada interval koefisien (0,800 – 1,000) yang diartikan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya kompetensi, disiplin dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh *R Square* sebesar 0,668, artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada interpretasi kontribusi tinggi dengan nilai sebesar $0,660 \times 100 = 66,0\%$, ditentukan oleh variabel kompetensi, disiplin dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Bersumber pada hasil uji secara simultan ialah pengujian secara serentak menampilkan kalau kompetensi, disiplin serta sarana kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Perihal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti kalau ketiga variabel leluasa mempengaruhi terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) membuktikan seberapa besar ikatan yang terjalin antara variabel leluasa serta variabel terikat. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,817 yang dimaksud kalau ikatan variabel leluasa terhadap variabel terikat terletak pada tingkatan ikatan yang sangat kokoh. Jadi, variabel kompetensi, disiplin serta sarana kerja mempunyai ikatan yang sangat kokoh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Koefisien determinasi (*R Square*) bisa digunakan buat memprediksi besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil pengolahan informasi diperoleh nilai Adj. *R Square* sebesar 0,660, yang maksudnya donasi variabel leluasa terhadap variabel terikat

terletak pada interpretasi donasi besar sekali dengan nilai sebesar $0,660 \times 100 = 66,0\%$, ditetapkan oleh variabel kompetensi, disiplin serta sarana kerja. Sebaliknya sisanya sebesar $34,0\%$ ditetapkan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam riset ini.

Bersumber pada hasil uji t (parsial) variabel kompetensi (X1) mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Perihal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikan sebesar $0,000$ serta bisa dikatakan kalau ada pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Kompetensi ialah sesuatu kecakapan serta keahlian yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam melakukan tanggungjawabnya di industri. Kompetensi yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan bukanlah sama. Perihal ini menjadikan sesuatu atensi berarti dan perlunya upaya dari pihak manajemen industri dalam menanggulangi kasus yang berkaitan dengan kompetensi tersebut supaya sanggup mengoptimalkan keahlian dari karyawan-karyawan. Kompetensi bagi Spencer (dalam Srinivas R. Kandula, 2012), merupakan ciri yang mendasari orang yang berkaitan dengan ikatan kausal ataupun kausalitas penerapan yang efisien serta/ ataupun unggul dalam pekerjaan ataupun kondisi. Berikutnya bagi Edison et angkatan laut (AL) (2016) melaporkan kalau kompetensi merupakan keahlian orang buat melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar serta mempunyai keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), serta perilaku (*attitude*). Dari penjelasan serta definisi bagi para pakar di atas bisa disimpulkan kalau kompetensi merupakan sesuatu ciri yang dimiliki oleh orang yang mencakup pengetahuan, keahlian, serta sikap yang menciptakan pekerjaan efisien buat menggapai tujuan sesuatu organisasi.

Bersumber pada hasil uji t (parsial) variabel disiplin (X2) mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Perihal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikan sebesar $0,000$ serta bisa dikatakan kalau ada pengaruh dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Disiplin ialah perilaku serta tingkah laku yang cocok dengan peraturan industri baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Ketertiban ialah sesuatu kondisi tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang terdapat dengan rasa bahagia hati. Tanpa disiplin yang baik, susah untuk organisasi buat menggapai tujuan yang sudah ditetapkan tadinya.

Ketertiban selaku wujud pemahaman serta kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan industri serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan sesuatu kekuatan yang tumbuh didalam badan karyawan serta menyabkan karyawan bisa menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, serta nilai-nilai besar dari pekerjaan serta sikap. Jadi bisa dikatakan kalau disiplin merupakan pemahaman serta kesediaan karyawan dalam mengerjakan seluruh tugas serta tanggungjawabnya dengan baik. Bagi Hasibuan (2011) disiplin merupakan pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh peraturan industri serta norma-norma sosial yang berlaku. Berikutnya bagi Edy (2011) berkata kalau disiplin merupakan sesuatu keadaan ataupun perilaku hormat yang terdapat pada diri karyawan terhadap peraturan serta ketepatan industri.

Bersumber pada penafsiran diatas bisa disimpulkan kalau disiplin kerja ialah sesuatu perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang cocok dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis, serta apabila melanggar hendak terdapat sanksi atas pelanggarannya. Bersumber pada hasil uji t (parsial) variabel sarana kerja (X3) mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Perihal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikan sebesar $0,001$ serta bisa dikatakan kalau ada pengaruh dari variabel sarana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Sarana kerja merupakan seluruh suatu yang digunakan serta dipakai dalam wujud fasilitas serta prasarana yang bisa mendukung penerapan pekerjaan karyawan sehingga bisa memperlancar penyelesaian tugas. Sarana kerja berupa raga serta digunakan dalam aktivitas wajar industri, mempunyai jangka waktu khasiat yang relatif permanen serta membagikan khasiat buat masa yang hendak tiba.

Sarana kerja sangatlah berarti untuk industri, sebab bisa mendukung kinerja karyawan, semacam dalam penyelesaian pekerjaan. Pada sesuatu industri buat menggapai sesuatu tujuan dibutuhkan perlengkapan pendukung yang digunakan dalam proses ataupun kegiatan di industri tersebut. Sarana yang digunakan oleh tiap industri beragam wujud, tipe serta khasiatnya. Terus menjadi besar kegiatan sesuatu industri hingga terus menjadi lengkap pula sarana serta fasilitas pendukung dalam proses aktivitas buat menggapai tujuan tersebut.

Bagi Mangkunegara (2012) sarana kerja ialah sesuatu wujud pelayanan terhadap karyawan supaya mendukung kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga bisa meningkatkan kinerja. Berikutnya bagi Lupiyaodi (2006) mengemukakan kalau sarana merupakan fasilitas yang digunakan buat memperlancar serta mempermudah melaksanakan guna. Ada pula yang bisa mempermudah serta melancarkan guna ini bisa berbentuk benda- benda ataupun duit. Terus menjadi baik sarana yang digunakan bisa meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji secara simultan (bersama-sama) bahwa kompetensi, disiplin, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Berdasarkan hasil uji secara parsial (sendiri-sendiri) bahwa variabel kompetensi, disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Keeratatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sangat kuat dengan besar kontribusi sebesar 66,0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, 2014, *Manajemen Dan Evaluasi Pemasaran I*, Penerbit Aswaja Pres Sindo, Yogyakarta
- Alma, Buchari,. 2017. *Manajemen Pemasaran*. Alfabeta. Bandung.
- Deliyati, Oentoro, 2013, *Manajemen Pemasaran Modern*, Penerbit Laks Bang Pressindo, Yogyakarta.
- Delgado, Ballester. 2013. *Development And Validation Of A Brand trust Scale. International Journal of Market Research*.
- Donni J, Priansa. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Pemasaran*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Evans, Chris. 2014. *The Influences Of E-Wom In Social Media On Consumer Purchase Intentions. An Extended Approach To Information Adoption*. Computers in Human Behaviour 61.
- Gitosudarmo. 2015. *Manajemen Pemasaran*. edisi kedua. cetakan keenam. Penerbit BPFE . Yogyakarta
- Oliver, Richard L. 2013. *Satisfaction. A. Behaioral Perspective on The Consumer*. McGraw-Hill, New York.
- Sangadji, E.M. 2013. *Prilaku Konsumen*. Himpunan Jurnal Penelitian. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sopiah. 2013. *Prilaku Konsumen : Pendekatan Praktis Disertai*. Himpunan Jurnal Penelitian. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2012. *Strategi Pemasaran, Cetakan Ketiga*. Penerbit Andi, Yogyakarta