

Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir

Basyarul Ulya^{1*}, Iskandar Muda Sipayung²

¹²Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: ¹ulyabasyarul@gmail.com, ²sipayungiatamras@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, pengaruh antara komitmen terhadap prestasi kerja karyawan, dan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 422 sedangkan sampelnya sebesar 81 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan ji f, dengan tingkat signifikan 10%. Penganalisaan data menggunakan software SPSS versi 20, teknik analisa data penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinan. Berdasarkan hasil perhitungan didapat persamaan regresi berganda adalah $Y = 13,238 + 0,450X_1 + 0,246X_2$. Nilai koefisien determinan adalah sebesar 0,452 artinya 45,2% variasi variabel dependen (prestasi kerja) dijelaskan oleh variabel independen (motivasi dan Komitmen) dan sisanya 54,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk perhitungan uji t didapat bahwa untuk motivasi thitung sebesar 3,101 sedangkan ttable 1,292, untuk komitmen dapat disimpulkan bahwa thitung sebesar 1,666 sedangkan ttable 1,292 dan nilai untuk uji f yaitu fhitung = 34,049 ftabel = 3,11 dalam hal ini fhitung lebih besar dari ftabel dan nilai signifikan adalah 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,10, yang berarti bahwa X1 berpengaruh terhadap Y, X2 berpengaruh terhadap Y, dan juga X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y, dengan nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PTPN IV Perkebunan berangir.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen, Prestasi Kerja Karyawan, dan PTPN IV Perkebunan Berangir

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance, the effect of commitment on employee performance, and the influence of motivation and commitment on employee performance. The population in this study was 422 while the sample was 81 respondents. Hypothesis testing was carried out using t and ji f tests, with a significant level of 10%. Data analysis using SPSS version 20 software, the data analysis technique of this research is descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis and determinant coefficients. Based on the calculation results, the multiple regression equation is $Y = 13.238 + 0.450X_1 + 0.246X_2$. The value of the determinant coefficient is 0.452, meaning that 45.2% of the variation in the dependent variable (job performance) is explained by the independent variable (motivation and commitment) and the remaining 54.8% is explained by other variables not included in this study. For the calculation of the t test, it was found that for the motivation tcount is 3.101 while ttable is 1.292, for commitment it can be concluded that tcount is 1.666 while ttable is 1.292 and the value for the f test is fcount = 34.049 ftabel = 3.11 in this case fcount is greater than ftabel and the value The significant value is 0.001 which is smaller than the alpha value of 0.10, which means that X1 has an effect on Y, X2 has an effect on Y, and also X1 and X2 have an effect on Y, with a value of 0.05. So it can be concluded that motivation and commitment affect the work performance of PTPN IV Perkebunan employees.

Keywords: Motivation, Commitment, Employee Performance, and PTPN IV Berangir Plantation

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan keberadaan motivasi dan komitmen karyawan sangat dibutuhkan, untuk itu perlu manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Setiap karyawan memiliki motivasi dan komitmen yang berbeda-beda satu dengan yang lain, sehingga tidak tertutup kemungkinan dalam aktivitas atau dalam bekerja dapat ditemukan peningkatan dan penurunan prestasi kerja karyawan. Pandangan lama menganggap bahwa motivasi dan komitmen karyawan hanya dipandang dan dipertanyakan saat penarikan pegawai atau karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Sehingga seiring berjalannya aktivitas dalam perusahaan peningkatan dan penurunan prestasi kerja karyawan, motivasi dan komitmen karyawan tidak lagi diaudit atau dipertanyakan. Padahal motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang menjadi dorongan kebutuhan diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Sedangkan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi masih bersinggungan langsung pada komitmen setiap individu, karena ketika terjadi perubahan pada motivasi kerja karyawan menyebabkan perubahan pada komitmen kerja karyawan. Karena komitmen merupakan perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dalam hal perubahan motivasi dan komitmen karyawan terkadang menjadi masalah dalam pekerjaan seperti tingkat kehadiran, kualitas hasil kerja yang berdampak buruk pada prestasi kerja, yang pada akhirnya berdampak buruk juga pada perusahaan. Karena di suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja perusahaan. Karena setiap perusahaan menginginkan kualitas hasil kerja maksimal sesuai dengan motivasi dan komitmen karyawan sehingga menghasilkan prestasi kerja pegawai, begitu juga dengan PTPN IV Perkebunan Berangir yang pada umumnya karyawan di perusahaan bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan yakni salah satunya bekerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dengan perusahaan. Sehingga hasil kerja karyawan sesuai dengan target dari perusahaan.

PTPN IV Perkebunan Berangir juga memberikan hadiah atau reward bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja terbaik, sehingga tidak dapat dipungkiri juga masih terdapat pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya belum sepenuhnya sesuai dengan visi dan misi perusahaan, salah satu penyebabnya ialah perubahan motivasi dan komitmen pada diri karyawan. Peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PTPN IV Perkebunan Berangir.

2. PEMBAHASAN

2.1 Gambaran Umum Perusahaan

PTPN IV Perkebunan Berangir adalah salah satu unit usaha perkebunan yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTPN IV adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha agro industri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas bahan baku berbagai industri. PTPN IV berawal dari kebun yang dikelola oleh PT. Wongso Rubber Coy dan PT. Indah Putra. Kemudian pada tahun 1974 kebun tersebut diambil alih oleh PNP-VI, kemudian pada tahun 1985 PNP-VI berubah menjadi PTP VI (Persero), kemudian pada tahun 1996, PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) telah terjadi penggabungan perkebunan yang terdiri dari : PTPN VI (Persero), VII (Persero), dan VIII(Persero), sehingga berubah menjadi PTPN IV (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil,SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam surat keputusan Nomor:C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan tambahan berita Negara No.8675. Dan pada tahun 2014 perubahan nama dari PTPN IV (Persero) menjadi PTPN IV.

Lokasi PTPN IV Berangir terletak di Desa Perkebunan Berangir, Kecamatan Na. IX – X, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara. Dikelilingi Desa–Desa sekitar antara lain : Desa Sei Raja, Desa pasang Lela, Desa Simpang Marbau, Desa Silumajang, Desa Kp. Berangir dan Kelurahan kota Batu. Secara geografis areal kebun terletak 85 M diatas permukaan laut, diantara 02.45'–02.15' LU dan 99.35' – 99.45' BT dengan tofografi rata sampai bergelombang / berbukit. Kota terdekat adalah Kota Rantau Prapat + 17 Km dari Kebun Berangir atau + 271 Km dari Ibu Kota Provinsi Sumatera Utara (Medan). Luas keseluruhan PTPN IV Berangir yaitu 4.593,67 Ha yang terdiri dari areal tanaman (TM) seluas 4.222 Ha, areal lain-lain seluas 371,67 Ha.

2.2. Visi Misi Perusahaan

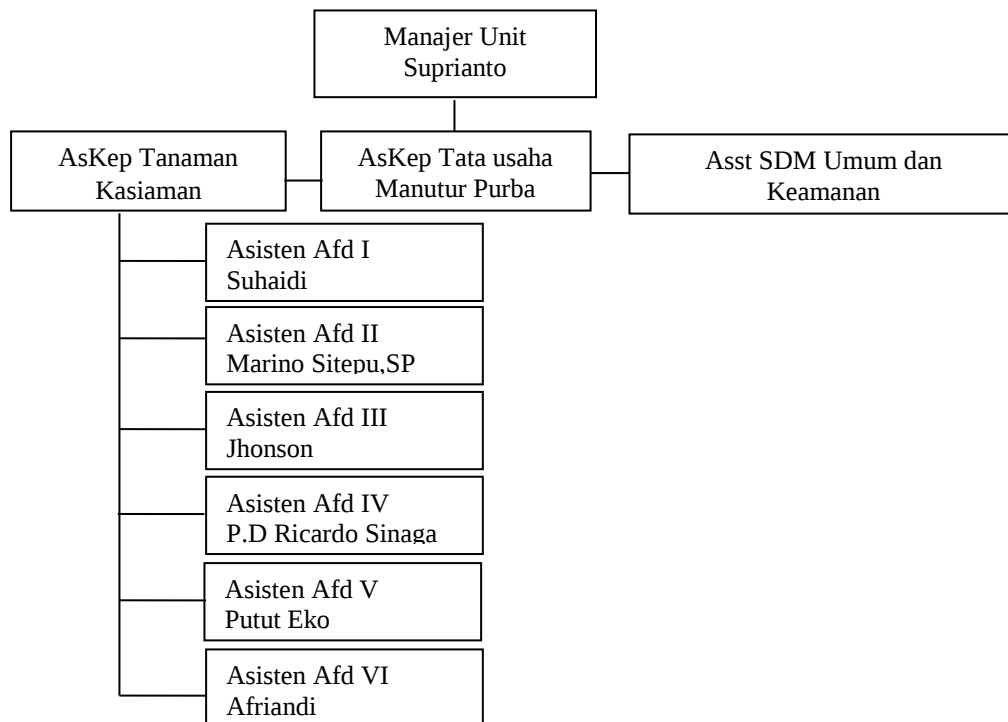
2.2.1 Visi

Menjadi Perusahaan Agribisnis Nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa

2.2.2 Misi

Mewujudkan grup usaha berbasis sumberdaya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberi nilai tambah (value creation) bagi stakeholder

2.3. Struktur Organisasi PTPN IV Perkebunan Berangir



Gambar 1. Struktur Organisasi

2.4 Hasil Pembahasan

2.4.1 Analisis Deskriptif Data Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik, data atau informasi yang telah diperoleh dari sumber data selanjutnya dilakukan pengklasifikasian sesuai dengan jenisnya masing-masing. Data-data kuantitatif diolah secara statistik yaitu dengan memaparkan dalam bentuk-bentuk tabel. Kemudian dalam pengolahan dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan data sebagai berikut :

$$p = \frac{f}{n} \times 100\% \dots$$

Keterangan

P = persentase jawaban

F = prekwensi jawaban

n = jumlah sampel

2.4.2 Karakteristik penelitian

2.4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden PTPN IV Perkebunan Berangir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden		
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	57	70%
Perempuan	24	30%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden di PTPN IV Perkebunan Berangir, yang menjadi pegawai yang diambil sebagai responden. Responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 70% sedangkan perempuan sebesar 30%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden di PTPN IV Perkebunan Berangir yang menjadi pegawai yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

2.4.2.2 Umur Responden

Mengenai data umur responden, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu dari umur 25-40 tahun, 41-50 tahun dan 51-60 tahun. Adapun data mengenai umur karyawan di PTPN IV Perkebunan Berangir yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Umur Responden

Umur Responden	Jumlah	Presentase
25-40 tahun	47	58%
41-50 tahun	31	38%
51-60 tahun	3	4%
Total	81	100%

Sumber : Data yang diolah 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berumur 25-40 tahun sebanyak 47 responden atau 58% dari jumlah sampel, yang memiliki umur 41-50 tahun terdapat 31 responden atau 38%, yang memiliki umur 51-60 tahun terdapat 3 responden atau 3%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PTPN IV Perkebunan Berangir yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini berumur 26-40 tahun dan 41-50 tahun

2.4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Mengenai data tingkat pendidikan responden, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	17	21%
Diploma	25	30%
Sarjana	38	47%
Magister	1	2%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data yang diolah 2021

Maka dari keterangan tabel di atas, menunjukkan sebagian besar latar belakang tingkat pendidikan yang dimiliki para karyawan PTPN IV Perkebunan Berangir sebagian besar SMA 17 orang atau 21%, Diploma 25 orang atau 30%, sarjana 38 orang atau 47% dan magister 1 orang atau 2%.

2.4.2.4 Masa Kerja Responden

Mengenai masa kerja responden, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori. Adapun data mengenai masa kerja responden di PTPN IV Perkebunan Berangir yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa kerja Responden	Jumlah	Presentase
1-10 Tahun	46	57%
11-19 Tahun	30	37%
20-30 Tahun	5	6%
Jumlah	81	100%

Sumber : Data yang diolah, 2021

Maka dari keterangan tabel di atas, menunjukkan sebagian besar masa kerja responden yang dimiliki karyawan PTPN IV Perkebunan Berangir sebagian besar 1-10 tahun 46 orang atau 57%, 11-19 tahun 30 orang atau 37%, dan 20-30 Tahun sebanyak 5 orang atau 6%.

2.4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

2.4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi(X1)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Motivasi (X1) sebagai berikut:

Tabel 5. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi(X1)

No.	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		ST (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	7,4	64	79,0	11	13,6	0	0	0	0	81	100
2	3	3,7	64	79,0	14	17,3	0	0	0	0	81	100
3	30	37,0	49	60,5	2	2,5	0	0	0	0	81	100
4	0	0	52	64,2	29	35,8	0	0	0	0	81	100
5	1	1,2	64	79,0	15	18,5	1	1,2	0	0	81	100
6	1	1,2	13	16,0	40	49,4	27	33,3	0	0	81	100
7	4	4,9	54	66,7	22	27,2	1	1,2	0	0	81	100
8	4	4,9	65	80,2	12	14,8	0	0	0	0	81	100
9	8	9,9	13	16,0	37	45,7	23	28,4	0	0	81	100
10	30	37,0	44	54,3	6	7,4	1	1,2	0	0	81	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2021

Dari hasil Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 6 orang (7,4%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan jaminan keuangan yang berupa bonus dan tunjangan, sedangkan 64 orang (79,0%) menyatakan setuju, dan 11 orang (13,6%) ragu-ragu.
2. Sebagian besar karyawan PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan makan siang dari perusahaan, sedangkan 64 orang (79,0%) menyatakan setuju, dan 14 orang (17,3%) menyatakan ragu-ragu.
3. Karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 30 orang (37,0%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan dan standar UMR, 49 orang (60,5%) setuju dan 2 orang (2,5%) menyatakan ragu-ragu.
4. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 52 orang (64,2%) menyatakan setuju bahwa Bekerja di sini, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan 29 orang (35,8%) menyatakan ragu-ragu.
5. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 1 orang (1,2%) menyatakan sangat setuju Karyawan mendapatkan jaminan kerja (ketika kecelakaan), 64 orang (79,0%) menyatakan setuju, sedangkan 15 orang (18,5%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang (1,2%) menyatakan tidak setuju.
6. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 1 orang (1,2%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa nyaman dengan suasana tempat kerja yang ada, sedangkan 13 orang (16,0%) menyatakan setuju, 40 orang (49,4%) menyatakan ragu-ragu dan 27 orang (33,3%) menyatakan tidak setuju.
7. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 4 orang (4,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, 54 orang (66,7%) menyatakan setuju, 22 orang (27,2%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang (1,2%) menyatakan tidak setuju.
8. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 4 orang (4,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Jika hasil pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan, atasan memberikan penghargaan/imbilan, 65 orang (80,2%) menyatakan setuju, dan 12 orang (14,8%) menyatakan ragu-ragu,
9. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 8 orang (9,9%) menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan pekerjaan, 13 orang (16,0%) menyatakan setuju, 37 orang (45,7%) menyatakan ragu-ragu, dan 23 orang (28,4%) menyatakan tidak setuju.
10. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 30 orang (37,0%) menyatakan sangat setuju bahwa Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencari alternatif penyelesaian suatu masalah dalam bekerja, 44 orang (54,3%) menyatakan setuju, 6 orang (7,4%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang (1,2%) menyatakan tidak setuju.

2.4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen (X2)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Komitmen (X2) sebagai berikut :

Tabel 6. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen (X2)

No.	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		ST (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3,7	67	82,7	11	13,6	0	0	0	0	81	100
2	14	17,3	65	80,2	14	17,3	0	0	0	0	81	100
3	31	38,3	50	61,7	0	0	0	0	0	0	81	100
4	1	1,2	50	61,7	23	28,4	7	8,6	0	0	81	100
5	1	1,2	67	82,7	11	13,6	2	2,5	0	0	81	100
6	0	0	10	12,3	33	40,7	37	45,7	1	1,2	81	100
7	3	3,7	56	69,1	18	22,2	4	4,9	0	0	81	100
8	3	3,7	65	80,2	12	14,8	1	1,2	0	0	81	100
9	2	2,5	13	16,0	34	42,0	32	39,5	0	0	81	100
10	27	33,3	46	56,8	3	3,7	5	6,2	0	0	81	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2021

Jika dilihat dari Tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini, 67 orang (82,7%) menyatakan setuju, sedangkan 11 orang (13,6%) menyatakan ragu-ragu.
2. Sebagian besar karyawan pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 14 orang (17,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengerjakan dengan senang, 65 orang (80,2%) menyatakan setuju sedangkan 14 orang (17,3%) menyatakan ragu-ragu.
3. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 31 orang (38,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan selalu ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi tempat karyawan bekerja, dan 50 orang (61,7%) menyatakan setuju.
4. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 1 orang (1,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan merasa terlalu tua untuk berpindah pindah ke perusahaan lain, 50 orang (61,7%) menyatakan setuju, 11 orang (13,6%) menyatakan ragu-ragu dan 7 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju.
5. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 1 orang (1,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan tergolong sudah lama bekerja di perusahaan ini, 67 orang (82,7%) menyatakan setuju, 11 orang (13,6%) menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju.
6. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 10 orang (12,3%) menyatakan setuju bahwa Bekal pendidikan formal yang karyawan miliki belum tentu mendapat tugas yang sesuai, 33 orang (40,7%) menyatakan ragu-ragu dan 37 orang (45,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (1,2%) menyatakan sangat tidak setuju.
7. Sebagian besar karyawan pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik, 56 orang (69,1%) menyatakan setuju 18 orang (22,2%) menyatakan ragu-ragu dan 4 orang (4,9%) menyatakan tidak setuju.
8. Sebagian besar karyawan pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan percaya terhadap kesetiaan terhadap satu perusahaan, 65 orang (80,2%) menyatakan setuju sedangkan 12 orang (14,8%) menyatakan ragu-ragu, 1 orang (1,2%) menyatakan tidak setuju.
9. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 2 orang (2,5%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan tergolong sudah lama bekerja di perusahaan ini, 13 orang (16,0%) menyatakan setuju sedangkan 34 orang (42,0%) menyatakan ragu-ragu, dan 32 orang (39,5%) menyatakan tidak setuju.
10. Sebagian besar karyawan pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 27 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan merasa tidak memiliki kewajiban meninggalkan atasan saat ini, 46 orang (56,8%) menyatakan setuju 3 orang (3,7%) menyatakan ragu-ragu dan 5 orang (6,2%) menyatakan tidak setuju.

2.4.3.3 Hasil Deskriptif Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Frekuensi jawaban responden terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 7. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		ST (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	18,5	55	67,9	10	12,3	1	1,2	0	0	81	100
2	5	6,2	64	79,0	12	14,8	0	0	0	0	81	100
3	4	4,9	54	66,7	23	28,4	0	0	0	0	81	100
4	14	17,3	37	45,7	28	34,6	2	2,5	0	0	81	100
5	5	6,2	57	70,4	16	19,8	3	3,7	0	0	81	100
6	3	3,7	64	79,0	14	17,3	0	0	0	0	81	100
7	25	30,9	52	64,2	4	4,9	0	0	0	0	81	100
8	5	6,2	63	77,8	12	14,8	1	1,2	0	0	81	100
9	8	9,9	60	74,1	12	14,8	1	1,2	0	0	81	100
10	16	19,8	40	49,4	25	30,9	0	0	0	0	81	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data di olah dari SPSS), 2021

Jika dilihat dari Tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

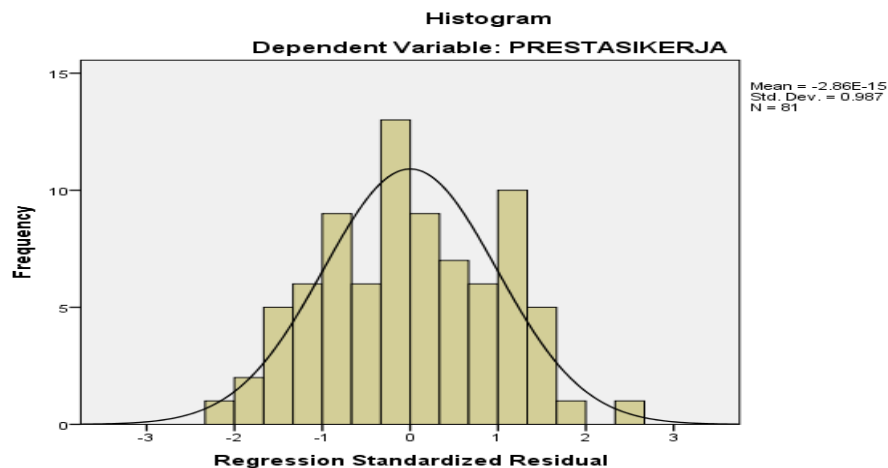
1. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 15 orang (18,5%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan, 55 orang (67,9%) menyatakan setuju, 10 orang (12,3%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang (1,2%) menyatakan tidak setuju.
2. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 5 orang (6,2%) menyatakan sangat setuju bahwa hasil yang dicapai sekarang lebih baik dibanding dengan hasil yang lalu, 64 orang (79,0%) menyatakan setuju, dan 12 orang (14,8%) menyatakan ragu-ragu.
3. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 4 orang (4,9%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi, 54 orang (66,7%) menyatakan setuju, dan 23 orang (28,4%) menyatakan ragu-ragu.
4. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 14 orang (17,3%) menyatakan sangat setuju bahwa setiap pekerjaan yang karyawan selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil, 37 orang (45,7%) menyatakan setuju, 28 orang (34,6%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 orang (2,5%) menyatakan tidak setuju.
5. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 5 orang (6,2%) menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan tidak pernah komplek dengan hasil pekerjaan yang karyawan berikan, 57 orang (70,4%) menyatakan setuju, 16 orang (19,8%) menyatakan ragu-ragu dan 3 orang (3,7%) menyatakan tidak setuju.
6. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 3 orang (3,7%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu masuk kantor sesuai jam kantor, 64 orang (79,0%) setuju dan 14 orang (17,3%) menyatakan ragu-ragu.
7. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 25 orang (30,9%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan instruksi, 52 orang (64,2%) setuju dan 4 orang (4,9%) menyatakan ragu-ragu.
8. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 5 orang (6,2%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada waktu jam kerja, 63 orang (77,8%) setuju, 12 orang (14,8%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang (1,2%) menyatakan tidak setuju.
9. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 8 orang (9,9%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 60 orang (74,1%) setuju, 12 orang (14,8%) menyatakan ragu-ragu dan 1 orang (1,2%) menyatakan tidak setuju.
10. Sebagian besar karyawan Pada PTPN IV Perkebunan Berangir yaitu 16 orang (19,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan dalam satu bulan penuh selalu masuk kerja (kecuali hari minggu), 40 orang (49,4%) setuju dan 25 orang (30,9%) menyatakan ragu-ragu.

2.4.4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

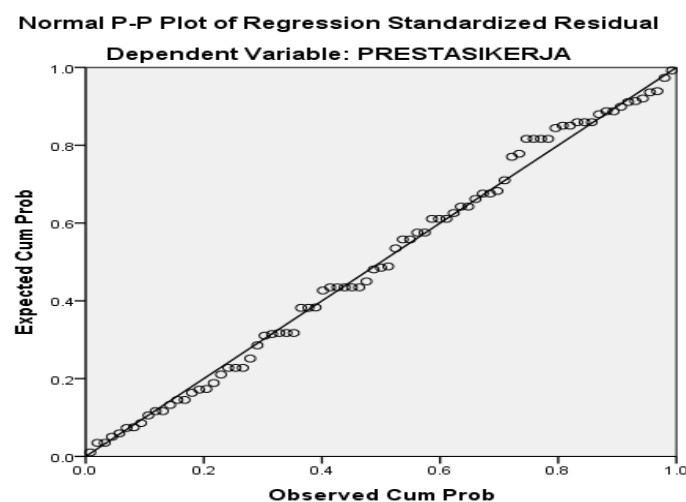
Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas



Gambar 3. Normal Probability Plot

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Demikian juga grafik histogramnya pada gambar 4.2, normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal.

2.4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Pengujian multikolonieritas pada usulan penelitian ini dilakukan dengan melihat collnarity statistic dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolonierisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai tolerance (Tolerance < 0.10 dan (2) Variance inflation faktor (VIF>10). Hasil pengujian untuk uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

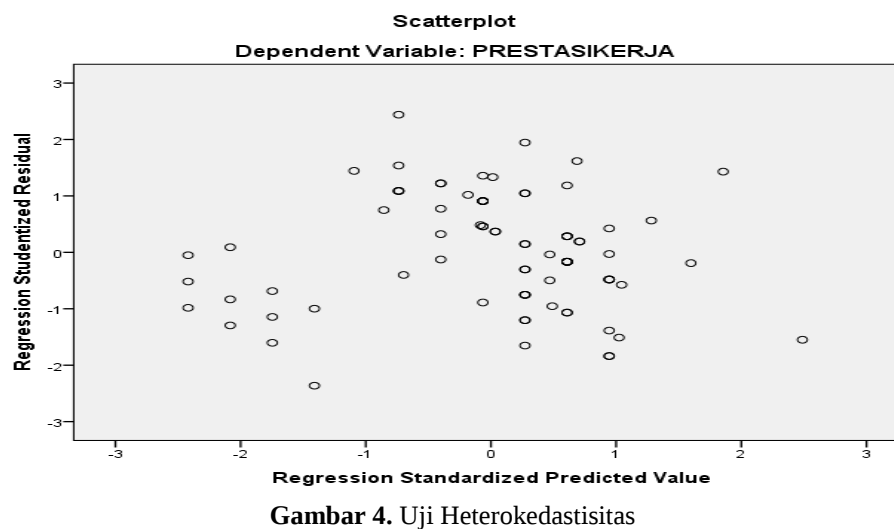
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.238	3.156			
	MOTIVASI	.450	.145	.462	.308	3.246
	KOMITMEN	.246	.147	.248	.308	3.246

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) kedua variabel, yaitu Motivasi dan Komitmen adalah 3,246 dan 3,246 lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

2.4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas

2.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.238	3.156		4.194	.000		
	MOTIVASI	.450	.145	.462	3.101	.003	.308	3.246
	KOMITMEN	.246	.147	.248	1.666	.100	.308	3.246

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2021

Berdasarkan Tabel 9 pada kolom Unstandardized Coefficients diperoleh nilai konstansta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut

$$Y = 13,238 + 0,450X_1 + 0,246X_2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 13,238. menunjukkan bahwa jika X (Motivasi dan Komitmen) konstan atau $X = 0$, maka akan menambah prestasi kerja sebesar 13,238
2. Koefisien (b_1) = 0,450. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Motivasi (X_1), akan menambah Prestasi Kerja sebesar 0,450.
3. Koefisien (b_2) = 0,246. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Komitmen (X_2), akan menambah Prestasi Kerja sebesar 0,246

2.6 Pengujian Hipotesis

2.6.1 Uji Signifikansi Secara Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi (X_1), Komitmen (X_2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Perekrutan, Kompensasi, terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Uji signifikansi secara parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.238	3.156		4.194	.000
MOTIVASI	.450	.145	.462	3.101	.003
KOMITMEN	.246	.147	.248	1.666	.100

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk Motivasi dapat disimpulkan bahwa untuk Motivasi t_{hitung} sebesar 3,101 sedangkan t_{tabel} 1.292 ($t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$) yang berarti **H1 diterima** atau dengan kata lain Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,003 lebih kecil dari nilai alpha 0,10.
2. Untuk Komitmen dapat disimpulkan bahwa untuk Komitmen t_{hitung} sebesar 1,666 sedangkan t_{tabel} 1.292 ($t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$) yang berarti **H2 diterima** atau dengan kata lain Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerjahal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,100 lebih kecil dari nilai alpha 0,10.

2.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak pada derajat kebebasan df_1 ($3-1 = 2$) dan df_2 ($81-3 = 78$). Maka f_{tabel} yang digunakan adalah nilai $F(2;78) = 3,11$ pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.126	2	171.062	34.049	.000 ^b
Residual	391.875	78	5.024		
Total	734.000	80			

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI

Dari hasil diatas diketahui bahwa $f_{hitung} = 34,049$ dan $f_{tabel} = 3,11$ dalam hal ini f_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.001 lebih kecil dari nilai alpha 0.10, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 dan X_2 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Motivasi dan Komitmen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) model 1 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kepuasan Berikut hasilnya.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	.466	.452	2.24144	2.106

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Jika dilihat dari nilai R square sebesar 0,466 atau 46,6% menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi dan Komitmen memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

3. SIMPULAN

Motivasi dan Komitmen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sehingga memberikan manfaat bagi pihak terkait yakni PTPN IV Perkebunan Berangir dapat meningkat. Karyawan harus mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan sehingga hal itu dapat meningkatkan Komitmen dalam diri karyawan yang berdampak positif terhadap prestasi kerja. sehingga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti untuk bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, Sofiati, dan Sudaryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamali, Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Juni Priansa, Donni. (2019). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bugin, Burhan. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Karapang, Montolalu, dan Yatipai. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Tersedia:.(25 Desember 2020).
- Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watrionthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen, 2(1), 1-12.
- Harahap, J. M., & Hasibuan, M. I. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(2), 1-10.
- Makmur, Mastia. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara, Vol 1 (2), 11 halaman. Tersedia:(20 Desember 2020).
- Paais, Maartje. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel di Ambon, Vol X (2), 16 halaman. Tersedia: (23 Desember 2020)