

Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Ajamu

¹Rizki Syahputra Nst, ²Rika Syahmewah

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

²Universitas Islam Labuhan Batu

Email : rizkisyahputranst22@gmail.com, rsyahmewah@gmail.com

Corresponding Mail Author : rizkisyahputranst22@gmail.com

Abstract

In the midst of today's competitive challenges, the company strives to achieve its goals. One of the strategies implemented is to have a workforce that shows superior performance. According to Mondy (2010), performance refers to a goal-focused process, aimed at ensuring that the organizational structure is optimal in order to increase the productivity of employees, teams, and overall, the organization. PT Perkebunan Nusantara IV, or PTPN IV, is one of the companies owned by the government. They focus on plantation, processing, and marketing of plantation products. PTPN IV manages rubber and oil palm plantations. Their main products are palm kernel oil and palm oil (Radian, 2012). Employee competency development: PTPN IV regularly organizes training and development programs to improve the technical expertise and managerial abilities of employees. This has an impact on increasing productivity and quality of work.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Work Achievement , Work Motivation, Employee Performance.

Pendahuluan

Di tengah tantangan persaingan masa kini, Perusahaan sangat berusaha untuk meraih tujuannya. Salah satu strategi yang diterapkan adalah memiliki tenaga kerja yang menunjukkan kinerja unggul. Menurut Mondy (2010), kinerja merujuk pada suatu proses yang terfokus pada tujuan, bertujuan untuk memastikan bahwa struktur keorganisasian optimal guna meningkatkan produktivitas karyawan, tim, dan secara keseluruhan, organisasi. Pengembangan Kompetensi Karyawan: PTPN IV secara rutin menyelenggarakan pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan keahlian teknis serta kemampuan manajerial karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain komitmen organisasional, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Dalam era globalisasi yang penuh persaingan bisnis, seringkali perusahaan tidak menyadari dan mengabaikan fakta bahwa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari kondisi fisik lingkungan kerja yang mereka hadapi. Ketika kondisi lingkungan kerja positif, karyawan akan merasa nyaman, termotivasi, dan dapat bekerja dengan optimal. Perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek lingkungan kerja sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang ergonomis dan menyenangkan, diharapkan dapat mendukung pertumbuhan bisnis

perusahaan dalam jangka panjang. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, dapat disampaikan bahwa terdapat suatu fenomena di PT. Perkerbunan Nusantara IV (Persero) Ajamu yang berhubungan dengan komitmen organisasional ialah dukungan dan kepemimpinan yang kurang dari pihak manajemen dapat berdampak negatif pada komitmen karyawan begitu juga dengan lingkungan kerja adalah perkebunan mungkin tidak menyediakan fasilitas yang memadai untuk pekerja, seperti tempat tinggal yang layak, sanitasi, dan sarana kesehatan. Selanjutnya, berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dapat disampaikan bahwa fakta yang ada di PT. Perkerbunan Nusantara IV (Persero) Ajamu berhubungan dengan prestasi kerja ialah kurangnya manajemen yang efektif dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan kurangnya kedisiplinan di antara pekerja, menghambat produktivitas. Fenomena dari motivasi kerja adalah rasa tidak puas terhadap pengembangan karir dan kurangnya peluang untuk meningkatkan keterampilan dapat mengurangi motivasi pekerja.

Landasan Teori

Hassanah, F. N. (2023), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan." Temuan studi ini memperlihatkan bahwa secara langsung dari aspek kepemimpinan tersebut memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang bermakna pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Secara tidak langsung, kepemimpinan transformasional juga memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan melalui rasa kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan Mangkunegara (2017), kinerja merujuk pada pencapaian kerja oleh seorang karyawan dengan mutu dan jumlah yang baik, seperti pada tanggung jawab yang dibebankan. Sementara itu, Fahmi (2017) mengungkapkan bahwa kinerja organisasi, baik yang berorientasi keuntungan maupun non-keuntungan, dapat diukur dari hasil yang diperoleh selama suatu periode tertentu.

Indikator Kinerja

Berdasarkan Mangkunegara (2017), berikut adalah indikator kinerja yang dapat dijelaskan: 1) Keunggulan Kinerja mencakup sejauh mana karyawan berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. 2) Jumlah Kinerja mencerminkan durasi waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja setiap hari. 3) Kepercayaan mencakup kemampuan karyawan untuk mengikuti petunjuk, mengambil inisiatif, dan menunjukkan kehati-hatian serta dedikasi yang diperlukan. 4) Sikap melibatkan pandangan positif terhadap perusahaan, rekan kerja, dan tugas yang diemban, serta partisipasi aktif dalam kerjasama.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), Kepuasan Kerja mencakup sikap karyawan terhadap pekerjaan, hubungan kerja antar sesama karyawan, imbalan yang diterima sebagai hasil

pekerjaan, serta aspek-aspek yang terkait dengan faktor fisik dan psikologis. Wibowo (2016) juga menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja berharap untuk merasakan kepuasan dari lingkungan kerjanya. Penting bagi manajer untuk memahami tindakan yang perlu diambil guna menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan, karena Kepuasan Kerja ini memiliki dampak langsung terhadap tingkat produktivitas yang menjadi harapan manajemen.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2008), Komitmen organisasional merujuk pada kondisi di mana seorang pekerja secara khusus mendukung suatu organisasi, serta memiliki tekad dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalamnya. Oleh karena itu, tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mencerminkan dukungan yang kuat terhadap tugas tertentu yang diemban oleh individu, sedangkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi menandakan loyalitas terhadap organisasi yang merekrut individu tersebut.

Indikator

Menurut Sopiah (2008), terdapat tiga aspek komitmen organisasional yang dapat dibedakan secara individu. Pertama, terdapat *Affective Commitment* yang melibatkan emosional terhadap organisasi, serta keyakinan terhadap nilainya. Kedua, *Continuance Commitment* terkait dengan persepsi nilai ekonomi yang dirasakan untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi, dibandingkan dengan opsi pergi dari organisasi tersebut. Ketiga, terdapat *Normative* yang mencakup keharusan moral atau etis dalam tetap berkomitmen pada organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada konteks di mana para pekerja menjalankan tugas sehari-hari mereka (Mardiana, 2005). Sedarmayanti (2017) menggambarkan lingkungan kerja sebagai keseluruhan material dan peralatan yang dihadapi oleh karyawan dalam lingkungannya, termasuk pengaturan kerja dan metode kerja, baik secara kelompok ataupun individu.

Indikator

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa menurut Sedarmayanti (2017), unsur-unsur lingkungan kerja melibatkan aspek-aspek seperti kenyamanan di tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, keamanan di tempat kerja, dan alokasi tugas.

Prestasi Kerja

Secara umum, organisasi memiliki tujuan bersama untuk mencapai keuntungan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi memerlukan karyawan yang mampu mencapai prestasi kerja yang optimal. Mangkunegara (2015) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja, baik dalam hal kuantitas ataupun kualitas, yang diperoleh oleh sumber daya manusia setiap unit waktu tertentu saat menjalankan pekerjaan terkait dengan kewajiban yang dibebankan kepada mereka.

Indikator

Menurut Sutrisno (2015: 152), pengukuran kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, meliputi: 1) Hasil kerja, yang mencakup sejauh mana tugas diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan, kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, dan tingkat kesalahan yang minim dalam pelaksanaan pekerjaan. 2) Pengetahuan kerja, yang merujuk pada pemahaman dan keahlian terkait dengan tugas pekerjaan, yang secara langsung mempengaruhi hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Indikator untuk dimensi ini mencakup penguasaan prosedur kerja serta pengetahuan umum dan konsep terkait pelaksanaan tugas. 3) Inisiatif, yang melibatkan sejauh mana seseorang bersedia mengambil langkah tambahan dan inisiatif saat menangani masalah yang muncul selama pelaksanaan tugas pekerjaan.

Motivasi Kerja

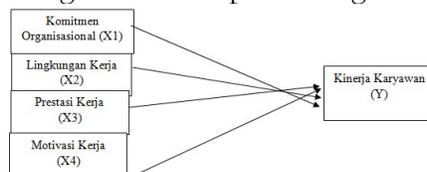
Definisi motivasi kerja menurut Hamzah Uno dalam Olyvia (2014) adalah energi internal dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, menurut Robbert Heller dalam karya Wibowo (2014), motivasi kerja diartikan sebagai hasrat dalam berperilaku.

Indikator

Menurut Olyvia (2014), Hamzah Uno mengidentifikasi indikator motivasi sebagai berikut: a). Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang menggambarkan sikap untuk bersedia dan menerima tanggung jawab atau tugas yang diberikan. b). Meraih prestasi, yang merujuk pada kemampuan dalam mendapatkan hasil yang sesuai, baik secara kualitatif ataupun kuantitatif oleh seorang karyawan. c). Pengembangan diri, yang didefinisikan sebagai sebuah cara atau proses dalam meningkatkan kualitas yang telah ada agar dapat mencapai tingkat kemajuan yang lebih tinggi. d). Kemandirian dalam bertindak, yang mencerminkan perilaku di dalam diri seseorang untuk bertindak tanpa memberikan kesusahan kepada orang lain.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut (Sugiyono, 2014) merujuk pada struktur konseptual atau kerangka pikiran yang digunakan untuk merancang, mengorganisir, dan memahami suatu topik atau masalah. Ini sering digunakan dalam berbagai konteks, termasuk penelitian, pengembangan proyek, perencanaan strategis, dan analisis konsep. Kerangka konseptual membantu menyusun ide-ide dan informasi menjadi suatu struktur yang lebih terorganisir dan dapat dimengerti.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Sugiyono (2018), Hipotesis merujuk sebagai pernyataan tentang kondisi populasi (parameter) yang akan diteliti kebenarannya berdasarkan informasi yang didapatkan melalui sampel studi (statistik), sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada pengaruh komitmen organisasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Ajamu

2. Hipotesis Nol (H₀): Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Ajamu
3. Hipotesis Nol (H₀): Tidak ada pengaruh prestasi kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Ajamu
4. Hipotesis Nol (H₀): Tidak ada pengaruh motivasi kerja (X₄) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Ajamu

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang diterapkan pada studi ini ialah pendekatan asosiatif dan deskriptif, mengingat terdapat sejumlah variabel yang akan dieksplorasi korelasinya. Tujuan utama adalah memberikan gambaran yang akurat, faktual, dan terstruktur tentang sejumlah fakta serta keterkaitan diantara variabel yang sedang diselidiki dari uji hipotesis. Setelah informasi terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengelolaan, pengolahan, analisis, dan pemrosesan lebih lanjut berdasarkan kerangka teori yang telah diakuisisi. Proses analisis menerapkan metode statistik yang sesuai dalam uji hipotesis terkait komitmen organisasi, lingkungan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari kepuasan kerja pada Kantor PTPN IV Kebun Ajamu Kabupaten Labuhanbatu.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang diidentifikasi melibatkan komitmen organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), prestasi kerja (X₃) dan motivasi kerja (X₄) sebagai variabel bebas. Sebaliknya, kinerja karyawan (Y) dianggap sebagai variabel terikat. Sementara, kepuasan kerja (Z) berfungsi sebagai variabel moderasi yang bertujuan guna menguatkan ataupun melemahkan hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil Dan Pembahasan

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 21.0 terhadap 57 responden. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika nilai r hitung (corrected item-Total correlation) > r tabel sebesar 0.2609 dengan derajat bebas (df) 55 dan tingkat signifikansi 0,05, maka item atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung < r tabel, maka item atau pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrument dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus

“alpha Cronbach”. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

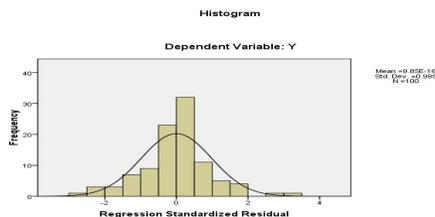
No	Variabel	r_{α}	r_{kritis}	Kriteria
1	Komitmen Organisasi	0.812	0.600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.815	0.600	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0.877	0.600	Reliabel
4	Motivasi	0.858	0.600	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0.768	0.600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument komitmen organisasi, sebesar $r_{\alpha} = 0.812$, instrument lingkungan kerja adalah sebesar $r_{\alpha} = 0.815775$, instrument prestasi kerja adalah sebesar $r_{\alpha} = 0.877$, instrument motivasi kerja adalah sebesar $r_{\alpha} = 0.858$, instrument kinerja karyawan adalah sebesar $r_{\alpha} = 0.768$ ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0.600 yang berarti keempatan instrument dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

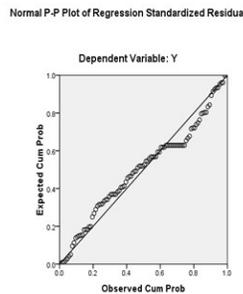
Pengujian normalitas data merupakan langkah awal yang penting sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas akan menentukan apakah teknik analisis parametrik atau non-parametrik yang akan digunakan selanjutnya. Oleh karena itu, pengujian normalitas data menjadi prasyarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya.



Gambar 2. Histogram Display Normal Curve Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis histogram, dapat dilihat bahwa kurva variabel terikat menunjukkan kemiringan yang seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta membentuk pola lonceng. Hal ini mengindikasikan bahwa data variabel terikat cenderung berdistribusi normal. Selanjutnya, melalui analisis kurva normal P-Plot, dapat dilihat bahwa titik-titik data mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menguatkan kesimpulan bahwa data variabel terikat telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal, sehingga memenuhi salah satu prasyarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Selain menggunakan analisis grafik, normalitas data juga dapat dideteksi melalui uji statistik, salah satunya adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp.Sig. 2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas untuk melakukan analisis regresi linear berganda telah terpenuhi. Baik melalui analisis grafik maupun uji statistik, diperoleh hasil yang konsisten, yaitu data variabel penelitian ini memiliki distribusi normal.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63893561
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117
a. Test distribution is Normal.		

Dari hasil output SPSS pada tabel 3 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,117 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas .

Pengujian Hipotesis

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional, lingkungan kerja, prestasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan maka perlu dilakukan pengujian hipotesis secara simultan yang dapat dilihat dari tabel ANOVA hasil pengolahan SPSS,21.

Menentukan tingkat signifikansi tersebut adalah sebesar $\alpha = 0,05$ atau 5 % dengan derajat kebebasan ($k; n-k-1$) $df = 5; 57-5-1=51$. Pada tabel F untuk $df_1 = 5, df_2 = 51$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,40. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618.115	3	206.038	74.381	.000 ^a
	Residual	265.925	96	2.770		
	Total	884.040	99			
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil yang diperoleh dari perbandingan F-hitung dengan F tabel adalah F-hitung > F-tabel (74,381 > 2,40), maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel bebas, yaitu komitmen organisasional, lingkungan kerja, prestasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hasil yang diperoleh dengan tingkat signifikansi adalah Ho ditolak dan kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari komitmen organisasional, lingkungan kerja, prestasi kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN IV Kebun Ajamu.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2.00247 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas untuk pengujian dua pihak. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-0.19	0.849
	X1	2.160	0.033
	X2	3.399	0.001
	X3	5.926	0.001
	X4	6.301	0.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel II selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menentukan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

1. Pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan
 Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel adalah t-hitung < t-tabel (2.160 < 2.00247), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti komitmen organisasioanl secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan t-tabel adalah $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($3.399 > 2.00247$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Prestasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan t-tabel adalah $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($5.926 > 2.00247$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan t-tabel adalah $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($6.301 > 2.00247$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi (R-squared) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R-squared yang kecil menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model hanya mampu menjelaskan variasi variabel dependen secara terbatas. Namun, penggunaan R-squared memiliki kelemahan, yaitu cenderung bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, para ahli statistik menyarankan untuk menggunakan nilai Adjusted R-squared sebagai ukuran yang lebih baik dalam mengevaluasi model regresi terbaik. Nilai Adjusted R-squared yang dapat digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Variabel

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.836 _a	.699	.690	1.66435	.699	74.381	4	52	.000	1.927
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel independen, yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan motivasi, secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,836 atau 83,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 83,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam komitmen organisasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan motivasi secara simultan. Sisanya, yaitu 16,4%, merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti bonus dan disiplin kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel

independen yang diteliti memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi pada kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien lingkungan kerja sebesar 0,217. Hal ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,217 satuan. Selanjutnya, dari perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel, diperoleh t-hitung (3,399) lebih besar dari t-tabel (2,00247) pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa koefisien prestasi kerja sebesar 0,459. Hal ini berarti jika prestasi kerja meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,459 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian dan penghargaan yang layak bagi karyawan yang berprestasi, serta memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa koefisien motivasi kerja sebesar 0,562. Hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,562 satuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, ditandai dengan adanya semangat, keinginan untuk berprestasi, serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, cenderung dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian dan penghargaan yang layak bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan kompetensinya, agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional, lingkungan kerja, prestasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel, yaitu $74,381 > 2,40$, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang diteliti memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi pada kinerja karyawan, yaitu sebesar 83,6%. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pihak manajemen organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor seperti komitmen organisasional, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan motivasi karyawan secara komprehensif dan terintegrasi. Upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, serta merancang sistem motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan studi empiris sebelumnya, yang menegaskan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
2. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya bagi pihak manajemen organisasi untuk mengelola dan memperhatikan faktor-faktor tersebut secara komprehensif dan terintegrasi, guna meningkatkan kinerja karyawan. Upaya-upaya konkret yang dapat dilakukan antara lain membangun rasa memiliki karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pengakuan atas prestasi, serta merancang sistem motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Agustin, D., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *VALUES*, 2(3).
- Ahmad, D. I. (2020). *Manajemen strategis*. Nas Media Pustaka.
- Al Fahmi, J., Diana, N., & Afifudin, A. (2018). ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KEUANGAN BANK SYARIAH DAN BANK KONVENSIONAL (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Syariah dan Bank Negara Indonesia Periode 2012-2015). *e. Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 7(10).
- Aristarini, L., Kirya, I. K., Cipta, W., & Suwendra, I. W. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Darmansyah, R., Handoko, T., & Tinov, M. Y. T. (2020). Penyediaan Sistem Informasi Menejemen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru Dalam Mendukung Kebijakan E-Government Pada Tahun 2019. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), 19-33.
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini. *Bandung: Refika Aditama*.
- Dewi, I. G. A. M., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Nikki Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 311-337.

- Hariandja, Marihot T.E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi; Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2019). The Influence of OCB in Relationship between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Performance. *Journal of Management Development*, 38(6), 392-406.
- Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Ramadhany, N. (2023). MENAKAR KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(2), 985-991.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusuma, I. P. S. W., & Ardana, K. (2014). *Pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mondy R. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid Pertama*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oyihoe, A. T. (2021). Kepribadian dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku. *BADATI*, 4(1), 20-32.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Sari, D. A. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pertamina UPMS V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 143-151.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.
- Trang, I., Setiawan, M., & Irviani, R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1537-1546.
- Wahyuddin, W. (2009). UANG DAN FUNGSINYA (Sebuah Telaah Historis dalam Islam). *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 2(1), 40-54.