

## Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I

Muhammad Habibi Arif<sup>1</sup>, Saimara A.M Sebayang<sup>2</sup>, Darmilisani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

E-mail: habibiarif3211@gmail.com<sup>1</sup>, saimarasebayang@dosen.pancabudi.ac.id<sup>2</sup>, darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 01 Juni 2024

Revised: 19 Juni 2024

Accepted: 21 Juni 2024

**Keywords:** Komitmen Kerja, Loyalitas Dan Kinerja Karyawan

**Abstract:** Karyawan milenial, atau sering disebut sebagai generasi Y, merujuk pada kelompok orang yang lahir sekitar tahun 1981 hingga 1996. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 karyawan. Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS 18.0 for Windows. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat penting dan strategis dalam praktik kebijakan di perusahaan. Manajemen pengelolaan SDM termasuk menganalisa dan mendesain pekerjaan, menentukan kebutuhan SDM merekrut calon Karyawan potensial, penyeleksian, pelatihan, pengembangan serta memberikan penilaian kepada kinerja SDM (Mangkunegara, 2018). Sumber daya manusia dapat terdiri dari karyawan milenial atau sering disebut sebagai generasi Y, merujuk pada kelompok orang yang lahir sekitar tahun 1981 hingga 1996. Mereka membawa perbedaan signifikan dalam cara mereka memandang pekerjaan, memanfaatkan teknologi, dan mengelola kehidupan kerja mereka. Karyawan milenial tumbuh bersama perkembangan teknologi digital. Mereka akrab dengan perangkat elektronik, media sosial, dan alat komunikasi digital. Hal ini mempengaruhi cara mereka bekerja, berkolaborasi, dan mencari informasi. Karyawan milenial sering mengejar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Generasi milenial cenderung mencari fleksibilitas dalam jam kerja dan memanfaatkan teknologi untuk bekerja dari mana saja. Generasi ini sering diidentifikasi sebagai generasi yang kreatif dan inovatif. Mereka cenderung mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas, dan mereka menghargai kesempatan untuk memberikan kontribusi dengan ide-ide mereka. Karyawan milenial sering mencari pekerjaan yang memberikan arti dan dampak positif pada dunia.

Perusahaan yang baik dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu indikator kualitas (mutu) yaitu penyelesaian kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan, indikator kuantitas (jumlah) yaitu seberapa besar pencapaian hasil kerja dilihat dari jumlah yang dihasilkan, indikator waktu (jangka waktu) dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dari sisi penggunaan waktu, indikator penekanan biaya dilihat dari penggunaan anggaran biaya yang sesuai dengan perencanaan di awal, indikator pengawasan bertujuan agar hasil pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan dan indikator hubungan antar karyawan yaitu hubungan kerja sama tim antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Kasmir, 2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen (Kasmir, 2019). Komitmen adalah tingkat keterlibatan individu dengan organisasi tempat mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut (Wibowo, 2019). Komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi (Robins & Judges, 2018). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Tingkat komitmen juga dapat mempengaruhi retensi karyawan, hubungan, inovasi, kreativitas, dan kesejahteraan psikologis.

Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesediaan untuk melakukan apa saja yang telah di putuskan oleh organisasi. Komitmen kerja juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen kerja karyawan maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Indikator untuk mengukur komitmen kerja yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, komitmen normatif (Kaswan, 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan (Kasmir, 2019). Loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Sedangkan (Suhendi, 2019) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Loyalitas karyawan terhadap kinerja mencerminkan seberapa kuat hubungan mental dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan tugasnya. Hubungan ini berperan penting dalam menentukan seberapa banyak karyawan yang memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang loyal menunjukkan ketekunan, konsistensi dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Loyalitas juga dapat mempengaruhi retensi karyawan, ketahanan terhadap tantangan, partisipasi dalam tim, kepuasan kerja, dan persepsi kepemimpinan dan budaya organisasi

Penelitian ini dilakukan di PTPN IV atau Perkebunan Nusantara IV yang merupakan salah

satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak dalam sektor perkebunan. PTPN IV fokus pada pengelolaan perkebunan kelapa sawit, karet, dan beberapa komoditas perkebunan lainnya. PTPN IV memiliki kebun-kebun perkebunan yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia, terutama di Sumatera dan Kalimantan.

Peneliti melakukan observasi untuk melihat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi dan loyalitas karyawan dalam bekerja dengan melakukan pra survei dengan lebih fokus meneliti pada karyawan generasi milenial (Generasi Y). Berdasarkan pada hasil observasi dengan melakukan pra survei terhadap karyawan generasi milenial dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki kinerja yang optimal. Kinerja yang tidak optimal dapat dilihat dari indikator penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan dan masih ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Penggunaan waktu yang tidak optimal menyebabkan hasil kerja karyawan tidak selesai tepat waktu dan hasil pekerjaan menjadi kurang optimal.

Peneliti melihat beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dilihat dari faktor komitmen kerja. Berdasarkan hasil observasi dengan melakukan pra survei dapat dijelaskan bahwa komitmen kerja karyawan masih kurang optimal terutama komitmen afektif yaitu kurangnya keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Hal ini dilihat dari karyawan tidak memiliki hubungan emosional yang kuat untuk berkontribusi secara lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini tentu menjadi suatu fenomena bahwa karyawan kurang terikat terhadap perusahaan secara emosional untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sikap karyawan yang memiliki komitmen kerja yang rendah dapat dilihat dari karyawan yang mempunyai harapan yang rendah terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih kurang termotivasi dalam bekerja.

Peneliti melihat faktor loyalitas menjadi faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan pada hasil observasi dengan melakukan pra survei peneliti melihat bahwa tingkat loyalitas karyawan masih rendah terutama dalam hal ketaatan pada aturan. Beberapa karyawan terlihat kurang memahami *Standard Operasional Prosedural* dalam bekerja sehingga menyebabkan hasil kerja yang kurang optimal. Hasil pra survei terlihat bahwa rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan masih rendah sehingga karyawan kurang taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Tingkat loyalitas karyawan yang rendah dilihat dari kurangnya kepedulian karyawan milenial terhadap organisasi, karena karyawan selalu menuntut adanya transparansi hasil kerja yang terkadang tidak dipublikasikan.

Beberapa permasalahan yang diuraikan di atas terlihat pada karyawan generasi milenial yang mana karyawan tersebut pada umumnya mereka siap untuk terus belajar dan berkembang sepanjang karir mereka. Dengan akses yang luas terhadap informasi online, karyawan milenial cenderung menggunakan sumber daya yang dimilikii untuk memperdalam pengetahuan mereka, mencari solusi masalah, dan memperbarui keterampilan mereka.

Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan uraian masalah penelitian diatas maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I (Studi Kasus Generasi Millennial)”.

---

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian target perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sedarmayanti, 2019).

### Komitmen

Komitmen kerja menjadi ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang (Kaswan, 2019). Komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi (Robins & Judges, 2018). Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah di putuskan oleh organisasi.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Wibowo, 2019). Komitmen kerja juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

### Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Loyalitas adalah loyalitas adalah sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu untuk organisasi dengan penuh tanggungjawab dan selalu berperilaku baik (Soegandi et al., 2013). Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu (Suhendi, 2019).

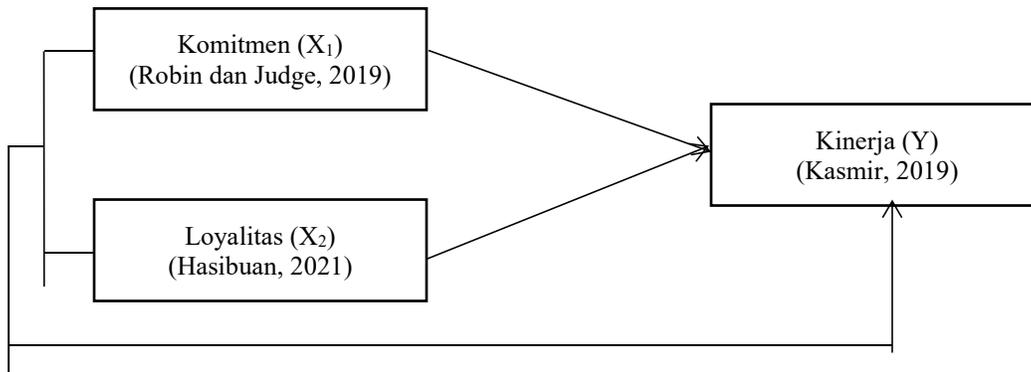
### Hipotesis

Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) Penelitian oleh (Renita et al., 2021) dengan penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 1 pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Kantor Regional I Studi Kasus Generasi Millennial).

Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) Penelitian oleh (Maulida & Askiah, 2020) dengan penelitian Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 2 pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Kantor Regional I Studi Kasus Generasi Millennial).

Hipotesis 3 ( $H_3$ ) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis oleh beberapa peneliti terdahulu maka hipotesis tiga pada penelitian ini yaitu komitmen dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Kantor Regional I Studi Kasus Generasi Millennial).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I Medan yang beralamat di Jl. Letjend Suprpto No.2. Medan–Sumatera Utara-Indonesia Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan selesai.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I Medan yang berjumlah 200 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan pada penarikan sampel ini yaitu karyawan generasi milenial yang juga disebut sebagai generasi Y. Generasi Y menurut Born Between (1980-1995). Jadi, jumlah sampel yang memenuhi kriteria ada sebanyak 65 responden.

### Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Teknik penilaian kuesioner menggunakan metode Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

### Pengujian Instrumen

Pengukuran keakuratan dan konsistensi pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

**Tabel 1. Uji Validitas Data**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Keterangan
<b>Komitmen (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0.827	0,3	Valid
	X1.2	0.827		Valid
	X1.3	0.513		Valid
	X1.4	0.671		Valid
	X1.5	0.392		Valid
	X1.6	0.827		Valid
<b>Loyaliyas (X<sub>3</sub>)</b>	X2.1	0.449	0,3	Valid
	X2.2	0.523		Valid
	X2.3	0.627		Valid
	X2.4	0.459		Valid
	X2.5	0.471		Valid
	X2.6	0.674		Valid
	X2.7	0.577		Valid
	X2.8	0.416		Valid
	X2.9	0.424		Valid
	X2.10	0.603		Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.573	0,3	Valid
	Y2	0.731		Valid
	Y3	0.597		Valid
	Y4	0.685		Valid
	Y5	0.571		Valid
	Y6	0.761		Valid
	Y7	0.381		Valid
	Y8	0.487		Valid
	Y9	0.483		Valid
	Y10	0.347		Valid
	Y11	0.504		Valid
	Y12	0.601		Valid

Sumber : output SPSS ver 18 (2024))

Tabel uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kemampuan kerja, komitmen, kerja sama tim dan kinerja karyawan mempunyai item pernyataan dengan nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{mean}$  (0,3), sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid sehingga memenuhi asumsi validitas.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

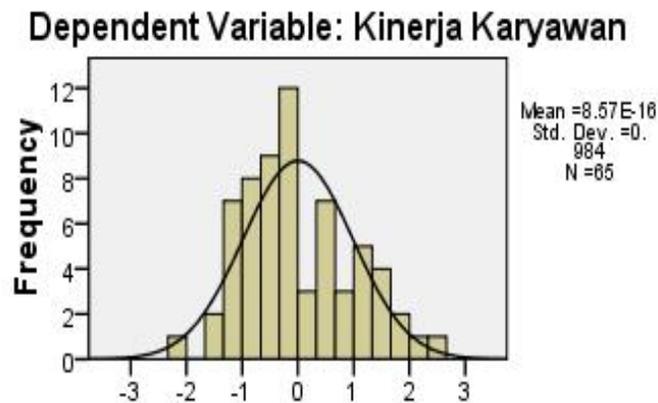
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komitmen (X <sub>1</sub> )	0,870	6
Loyalitas (X <sub>2</sub> )	0,828	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,868	12

Sumber : output SPSS ver 18 (2024)

Dilihat dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa masing –masing variabel bebas bersifat reliabel atau handal karena nilai dari crobcach alpha diatas 0,6 sehingga layak untuk dilakukan uji berikutnya.

### Uji Normalitas

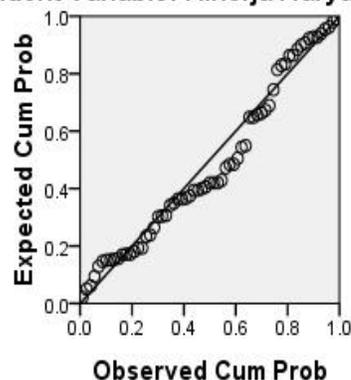
#### Histogram

**Gambar 2. Uji Histogram**

Sumber : output SPSS ver 18 (2024)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

#### Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 3. Uji PP Plot**

Sumber : output SPSS ver 18 (2024)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

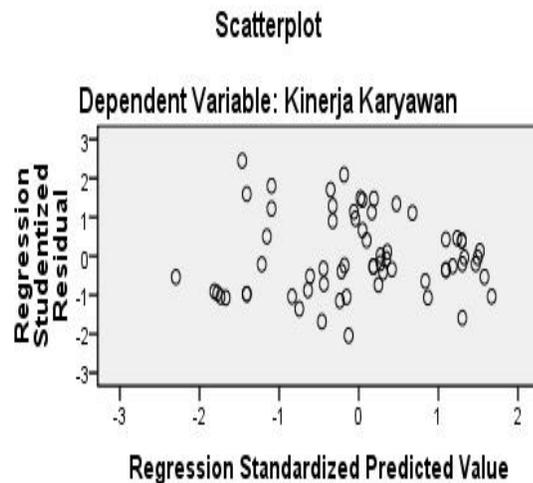
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.12291435
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017
Asymp. Sig. (2-tailed)		.252

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 18 (2024)

Berdasarkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,252 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,252 > 0,05$ ). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4. Uji Heterokedesitas**

Sumber : Output SPSS ver 18 (2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan

bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat seberapa besar korelasi atau pengaruh dari variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.286	4.909	
	Komitmen	0.346	0.157	0.185
	Loyalitas	0.846	0.101	0.706

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : output SPSS ver 18 (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,286 + 0,346 X_1 + 0,846 X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,286 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika komitmen dan loyalitas dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 5,286 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,346 yang berarti bahwa jika variabel komitmen meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,346 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel loyalitas menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,846 yang berarti bahwa jika variabel loyalitas meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,846 satuan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel independen (komitmen dan loyalitas) terhadap dependen (kinerja) sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.286	4.909		1.077	0.286
	Komitmen	0.346	0.157	0.185	2.202	0.031
	Loyalitas	0.846	0.101	0.706	8.415	0.000

Sumber : output SPSS ver 18 (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 4. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian untuk variabel komitmen kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,031 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian untuk variabel kerja sama tim menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian  $n = 65$  sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 1,998$  pada sig 0,05. Dari tabel 4.14 di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,202 > 1,998$  pada sig.  $0,031 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian  $H_1$  diterima.
2. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $8,415 > 1,998$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian  $H_2$  diterima.

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen (komitmen dan loyalitas) terhadap dependen (kinerja) sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2268.214	2	1134.107	41.863	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1679.632	62	27.091		
	Total	3947.846	64			

a. Predictors: (Constant) Komitmen, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : output SPSS ver 18 (2024)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 41,863 yang lebih besar dari 2,75 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen dan loyalitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen (komitmen dan loyalitas) menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.561	5,204

a. Predictors: Dependent Variable: Kinerja

Sumber : output SPSS ver 18 (2024)

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat nilai *adjust r square* sebesar 0,561 atau sebesar 56,1% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dan loyalitas sedangkan 43,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Nilai R sebesar 0,758 atau sebesar 75,8% artinya hubungan atau korelasi antara variabel independen kuat terhadap variabel dependen.

## Pembahasan

### **H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah komitmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai  $p\text{-value} < 0,05$  menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik komitmen kerja maka akan semakin besar kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Tingkat komitmen juga dapat mempengaruhi retensi karyawan, hubungan, inovasi, kreativitas, dan kesejahteraan psikologis.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Kasmir (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et al, 2021) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara loyalitas terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai  $p\text{-value} < 0,05$  menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik loyalitas maka akan semakin besar kinerja karyawan tersebut.

Karyawan yang loyal menunjukkan ketekunan, konsistensi dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Loyalitas juga dapat mempengaruhi retensi karyawan, ketahanan terhadap tantangan, partisipasi dalam tim, kepuasan kerja, dan persepsi kepemimpinan dan budaya organisasi.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Kasmir (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maulida dan Askiah, 2020) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3 : Terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu komitmen dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai p-value < 0,05 menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik komitmen dan loyalitas maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. Nilai adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,561 yang mengindikasikan bahwa 56,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komitmen dan loyalitas.

**KESIMPULAN****Kesimpulan**

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I
2. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I.
3. Komitmen kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I.

**Saran**

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen organisasidengan melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis. Berikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif, memberikan masukan, dan merasa memiliki terhadap tujuan dan keputusan organisasi.
2. Perusahaan harus meningkatkan loyalitass karyawan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang mencapai prestasi atau memberikan kontribusi yang luar biasa. Penghargaan ini dapat berupa pujian publik, program penghargaan formal, hadiah, atau promosi. Pengakuan yang tulus akan meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Kinerja karyawan ditingkatkan dengan mendorong kerja tim yang efektif dan kolaboratif. Sediakan platform dan kesempatan untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide antar tim. Fasilitasi komunikasi yang terbuka, saling mendukung, dan mempromosikan kreativitas.

**DAFTAR REFERENSI**

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, R., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 2, 1.
- Renita, A., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ikmiyah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2, 3.
- Robins, & Judges. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi*,

*Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Soegandi, V., Sutanto, E., & Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.

Suhendi. (2019). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Raja Grafindo Persada.